

LE RACISME AU QUÉBEC : **TOLÉRANCE ZÉRO**

Bilan final des avancées
et des réalisations
du Groupe d'action
contre le racisme

FÉVRIER 2026

Cette publication a été réalisée par le Bureau de coordination de la lutte contre le racisme en collaboration avec la Direction des communications du ministère des Relations internationales et de la Francophonie.

Une version accessible de ce document est disponible en ligne sur Québec.ca.

Pour plus d'informations :

Direction des communications
Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
Édifice Hector-Fabre
525, boulevard René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5R9

Téléphone : 418 649-2400
Télécopieur : 418 649-2656
Courriel : renseignements@mri.gouv.qc.ca
Site Web : Québec.ca/gouvernement/ministères-organismes/relations-internationales

Dépôt légal – Février 2026
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-555-03158-6 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2026

*À la mémoire de Nadine Girault,
ministre des Relations internationales et de la Francophonie,
ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
et co-présidente du Groupe d'action contre le racisme*



MESSAGE DU MINISTRE RESPONSABLE DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME

La diversité fait partie intégrante de la société québécoise. Elle se manifeste dans nos quartiers, nos écoles, nos milieux de travail et nos institutions. Elle enrichit notre culture commune et façonne le Québec d'aujourd'hui comme celui de demain. Le racisme, lui, ne peut trouver sa place dans cette vision d'une société fondée sur le respect et la dignité.

La lutte contre le racisme repose avant tout sur une conviction simple, mais essentielle : chaque personne doit pouvoir se sentir pleinement reconnue et respectée, peu importe son origine ou la couleur de sa peau. C'est dans cet esprit que notre gouvernement a choisi de faire de cette importante lutte une responsabilité collective il y a cinq ans.

En tant que ministre et également à titre de personne afrodescendante, je suis très fier de l'importance qu'accorde notre gouvernement à la lutte contre le racisme.

Les résultats présentés dans le *Bilan final des avancées et des réalisations du Groupe d'action contre le racisme* (GACR) démontrent notre détermination à continuer à bâtir une nation où toutes et tous peuvent contribuer pleinement à la société.

Je suis satisfait et reconnaissant de la diligence avec laquelle les ministères et organismes impliqués ont mis en œuvre les 25 actions recommandées par le GACR pour orienter l'action gouvernementale et amorcer un travail de fond, à la fois exigeant et nécessaire.

Nous observons aujourd'hui les résultats bien concrets de cette mobilisation collective : un meilleur accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuit, l'adoption d'une Ligne directrice sur les interpellations policières, une croissance notable de la présence des minorités visibles dans la fonction publique et dans les conseils d'administration des sociétés d'État, des campagnes nationales de sensibilisation, des actions concrètes améliorant l'accessibilité aux logements et j'en passe.

Ces avancées traduisent une mobilisation collective et une reconnaissance claire que la lutte contre le racisme est un travail de longue haleine. Elles rappellent aussi que le changement s'opère autant par les politiques publiques que par l'écoute, la sensibilisation et la volonté de faire évoluer nos pratiques.

Ce bilan marque une étape importante sur le chemin d'un Québec plus juste et inclusif. Il ne s'agit pas d'un aboutissement, mais d'un jalon. La lutte contre le racisme exige une vigilance constante et un engagement renouvelé. Elle est l'affaire de l'État, mais aussi celle de l'ensemble des Québécoises et des Québécois.

Christopher Skeete

Ministre responsable de la Lutte contre le racisme



MESSAGE DU MINISTRE RESPONSABLE DES RELATIONS AVEC LES PREMIÈRES NATIONS ET LES INUIT

Les relations avec les Premières Nations et Inuit sont au cœur des priorités du gouvernement du Québec. Pour lutter efficacement contre le racisme au Québec, il est essentiel de prendre en compte les valeurs et les réalités culturelles, spirituelles et historiques des membres des Premières Nations et des Inuit et de reconnaître les discriminations qu'ils ont vécues au fil du temps.

En tant que ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit, je suis très fier d'avoir été membre du Groupe d'action contre le racisme. Cinq ans après la publication du rapport *Le racisme au Québec : Tolérance zéro*, je me réjouis que toutes les actions prioritaires en lien avec les communautés autochtones aient été réalisées.

Ce bilan est une étape supplémentaire franchie pour nous rapprocher le plus possible de notre idéal d'une société sans racisme. Nous devons poursuivre nos actions concrètes et continuer à bâtir des ponts entre toutes les communautés ethnoculturelles qui composent le Québec ainsi que les communautés autochtones qui vivent sur son territoire.

Ian Lafrenière

Ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit



MESSAGE DU MINISTRE RESPONSABLE DES INFRASTRUCTURES

Ayant été le premier à être nommé ministre responsable de la Lutte contre le racisme, je suis très fier du *Bilan final des avancées et des réalisations du Groupe d'action contre le racisme*.

Un an après le dépôt du rapport *Le racisme au Québec : Tolérance zéro*, toutes les actions recommandées avaient reçu une première réponse et plusieurs actions étaient mises en œuvre, dont le déploiement de la première phase de la campagne nationale de sensibilisation ainsi que plusieurs initiatives pour améliorer les relations entre les minorités visibles et les corps policiers.

Je me considère privilégié d'avoir eu le mandat de donner un élan à la mise en œuvre de ces 25 actions fondamentales pour la lutte contre le racisme et la discrimination au Québec.

Ce bilan positif des efforts fournis par le gouvernement du Québec démontre une réelle volonté de rendre notre société plus équitable et inclusive.

Benoit Charette

Ministre responsable des Infrastructures et
premier ministre à avoir occupé la fonction de ministre responsable de la lutte contre le racisme



MESSAGE DE L'ADJOINTE PARLEMENTAIRE DE LA MINISTRE RESPONSABLE DES SERVICES SOCIAUX

En tant qu'adjointe gouvernementale du ministre responsable de la Lutte contre le racisme, j'ai joué un rôle clé dans la mise en œuvre des recommandations du rapport *Le racisme au Québec : tolérance zéro* du Groupe d'action contre le racisme.

J'ai contribué à la deuxième phase de la campagne nationale *Metttons le racisme hors jeu*, développée avec le Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ). Cette campagne vise à sensibiliser les jeunes athlètes aux réalités et aux conséquences du racisme dans le sport étudiant. J'ai eu l'occasion de rencontrer des centaines de jeunes athlètes, tous engagés à promouvoir une pratique sportive exempte de discrimination et fondée sur le respect mutuel.

Parallèlement, j'ai participé activement à la promotion des prix Pour un Québec sans racisme. L'édition 2025 a été marquée par une hausse des inscriptions et une plus grande diversité des organisations. Ce succès est le fruit d'un travail soutenu de sensibilisation et de mobilisation auprès des milieux publics, parapublics, communautaires et citoyens.

Mes interventions consistaient à clarifier les objectifs du prix, à expliciter les critères de reconnaissance et à soutenir les organisations dans l'identification de leurs pratiques exemplaires. J'ai constaté une certaine méconnaissance du programme et une sous-reconnaissance des initiatives déjà en place. Cette expérience souligne l'importance de renforcer la communication et la vulgarisation pour élargir la participation et la reconnaissance des actions structurantes.

En tant qu'adjointe parlementaire aux Services sociaux, j'ai constaté les progrès des ministères et organismes depuis l'intégration de la sécurisation culturelle dans la Loi. Celle-ci oblige Santé Québec et les établissements à adopter des mesures concrètes pour des soins plus inclusifs, illustrant la volonté de combattre la discrimination. Cette lutte contre le racisme repose sur une collaboration continue entre l'État et la société civile pour garantir l'exercice des droits de toutes et de tous.

Shirley Dorismond

Adjointe parlementaire de la ministre responsable des Services sociaux et
adjointe gouvernementale du ministre responsable de la Lutte contre le racisme

TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre responsable de la Lutte contre le racisme	IV
Message du ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit	V
Message du ministre responsable des Infrastructures	VI
Message de l'adjointe parlementaire de la ministre responsable des Services sociaux.....	VII
Sommaire.....	1
Liste des abréviations et des acronymes	2
Introduction.....	4
Faits saillants	5
Action n° 1.....	6
Action n° 2.....	9
Action n° 3.....	11
Action n° 4	13
Action n° 5.....	18
Action n° 6	22
Action n° 7.....	30
Action n° 8.....	32
Action n° 9.....	35
Action n° 10.....	38
Action n° 11.....	41
Action n° 12.....	43
Action n° 13	45
Action n° 14.....	47
Action n° 15	49
Action n° 16.....	51
Action n° 17.....	53
Action n° 18.....	56
Action n° 19.....	58
Action n° 20.....	61
Action n° 21.....	63
Action n° 22	65
Action n° 23.....	68
Action n° 24.....	70
Action n° 25.....	72
Autres actions complémentaires	74
Conclusion.....	83
ANNEXE 1 : Liste des membres du GACR	84
ANNEXE 2 : Liste des 25 actions du rapport du GACR	85
ANNEXE 3 : Correspondance avec les appels à l'action des rapports de la CERP et de l'ENFFADA	89

SOMMAIRE

Le 14 décembre 2020, le Groupe d'action contre le racisme (GACR) a rendu public son rapport intitulé *Le racisme au Québec : Tolérance zéro*, contenant 25 recommandations dans des domaines aussi variés que la sécurité publique, le logement, l'éducation, l'emploi ou les relations avec les Premières Nations et les Inuit.

Dans le but de faire progresser le Québec sur la voie d'une société sans racisme, le gouvernement s'était donné cinq ans pour répondre à l'ensemble des recommandations du GACR. En misant sur les meilleurs moyens de « faire bouger l'aiguille » ciblés par le GACR, il s'est ainsi assuré de permettre qu'une étape soit franchie vers l'atteinte de cet objectif ambitieux.

La nomination d'un ministre responsable de la Lutte contre le racisme, le 24 février 2021, a envoyé à l'échelle gouvernementale un signal fort, permettant d'assurer un leadership consacré à cette nouvelle mission.

Cinq ans après le dépôt du rapport du GACR, 100 % des actions recommandées sont réalisées ou en voie de l'être¹.

Il faut toutefois noter que certaines actions ont été difficiles à réaliser telles qu'elles avaient été formulées dans le rapport. Que ce soit en raison de cadres législatifs², de lois, de faisabilité technique³ ou afin de respecter le principe de la liberté académique⁴, tous les efforts ont néanmoins été déployés pour respecter les libellés dans leur formulation originale.

Les réalisations présentées dans ce rapport reflètent la place importante que le gouvernement a accordée à la lutte contre le racisme durant cette période, faisant de la réponse aux 25 actions énoncées par le GACR une priorité de l'État. Les efforts conjugués des ministères et organismes ont permis de concrétiser des avancées dans tous les domaines et de faire progresser le Québec sur la voie d'une société sans racisme.

Plusieurs initiatives étayées ont pu être réalisées à même les crédits des ministères et organismes. Pour d'autres, des budgets supplémentaires ont été prévus, dans certains cas sur plusieurs années, dans le but d'appuyer leur mise en œuvre : on évalue à plus de 180 millions de dollars les sommes investies au cours des 4 premières années dans la réponse aux actions recommandées par le GACR. Bien que la lutte contre le racisme ne doive pas être réduite à une question financière, cela donne une idée de la hauteur des sommes consacrées à la lutte contre le racisme dans le cadre de la réponse au rapport du GACR.

Pour plusieurs actions, en plus d'aligner des mesures concrètes permettant de répondre directement à son engagement à l'égard du rapport du GACR, le gouvernement est allé plus loin avec des initiatives complémentaires. Il a notamment saisi l'occasion d'inscrire des mesures législatives pertinentes afin de renforcer la lutte contre le racisme dans différents projets de loi présentés à l'Assemblée nationale au cours des cinq dernières années. D'autres mesures qu'il met en œuvre et qu'il soutient financièrement ont également un apport, parfois indirect, mais non moins réel, pour prévenir et combattre le racisme. Ce bilan présente une liste d'actions complémentaires qui illustre la variété et la vaste portée de ces initiatives.

1. L'action n° 13 sera complétée dès la diffusion de la formation au courant de l'année financière 2025-2026.

2. Actions n°s 1 et 20.

3. Action n° 13.

4. Actions n°s 10 et 11.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

AAI	Agent ou agente d'aide à l'intégration	ESIP	Équipe de soutien à l'intervention psychosociale
ANQ	Assemblée nationale du Québec	ÉSUP	Équipe de soutien aux urgences psychosociales
ARM	Arrangement de reconnaissance mutuelle	GACR	Groupe d'action contre le racisme
BCLCR	Bureau de coordination de la lutte contre le racisme	LGSÉ	Loi sur la gouvernance des sociétés d'État
CA	Conseil d'administration	MAMH	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
CAS	Collège des administrateurs de sociétés	MCC	Ministère de la Culture et des Communications
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels	MCE	Ministère du Conseil exécutif
CCQ	Commission de la construction du Québec	MEIE	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
CERP	Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (Commission Viens)	MES	Ministère de l'Enseignement supérieur
CIQ	Conseil interprofessionnel du Québec	MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux	MFA	Ministère de la Famille
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux	MFQ	Ministère des Finances du Québec
CNA	Conseil de la Nation Atikamekw	MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	MJQ	Ministère de la Justice du Québec
C.s.r.	Code de la sécurité routière	MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
ECCR	Équipe de concertation communautaire et de rapprochement	MO	Ministères et organismes
ÉMIPIC	Équipes mixtes d'intervention	MRIF	Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
ÉMMIS	Équipe mobile de médiation et d'intervention sociale	MSP	Ministère de la Sécurité publique
ENFADDA	Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées	MVE	Membres des minorités visibles et ethniques
ÉNPQ	École nationale de police du Québec	OPQ	Office des professions du Québec
		PAEE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
		PDG	Président-directeur général, présidente-directrice générale

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES (suite)

PFEQ	Programme de formation de l'école québécoise	SPAL	Service de police de l'agglomération de Longueuil
RESO	Réseau d'entraide sociale et organisationnel	SPAQ	Services parajudiciaires autochtones du Québec
RQP	Reconnaissance des qualifications professionnelles	SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
RSEQ	Réseau du sport étudiant du Québec	SQ	Sûreté du Québec
RSSS	Réseau de la santé et des services sociaux	SRM	Secrétariat à la région métropolitaine
SAJ	Secrétariat à la jeunesse	SRPNI	Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit
SCF	Secrétariat à la condition féminine	SRQEA	Secrétariat aux relations avec les Québécois d'expression anglaise
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor	TAL	Tribunal administratif du logement
SES	Secrétariat aux emplois supérieurs		
SHQ	Société d'habitation du Québec		
SOQUIJ	Société québécoise d'information juridique		

INTRODUCTION

Le 14 décembre 2020, le Groupe d'action contre le racisme (GACR)⁵ déposait son rapport *Le racisme au Québec : Tolérance zéro*, lequel recommandait 25 actions concrètes⁶ pour faire progresser le Québec dans la voie d'une société sans racisme. Ces actions touchent divers secteurs et ont pris en compte les réalités particulières que vivent les personnes issues de minorités visibles et des communautés issues des Premières Nations et des Inuit.

Cinq ans après le dépôt du rapport du GACR, le présent bilan répond aux 25 actions qu'il a recommandées au gouvernement du Québec. Pour chacune des actions, les démarches structurantes ainsi que les nombreuses initiatives mises en place pour y répondre sont présentées, incluant un tableau récapitulatif. Dans plusieurs cas, des exemples d'initiatives complémentaires en cohérence aux actions sont aussi exposés. Sur certains sujets, des encadrés fournissent des précisions ou des explications.

Les 25 actions portent sur les thèmes suivants :

- Corps policiers : actions n°s 1,2,3
- Logement : action n° 4 (3 volets)
- Emploi : actions n°s 5, 6 (3 volets), 7 et 8
- Sensibilisation de la population : action n° 9
- Éducation : actions n°s 10 et 11
- Exemplarité de l'État : actions n°s 12 et 13
- Information et éducation aux réalités autochtones : actions n°s 14, 15, 16, 17 et 18
- Langues autochtones dans les services publics : action n° 19
- Corps policiers et réalités autochtones : actions n°s 20 et 21
- Accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuit : actions n°s 22, 23 et 24
- Ressources pour le logement hors communauté : action n° 25

Les réalisations et les avancées concernant les actions n°s 1 à 13 recommandées par le GACR visent à combattre le racisme dont sont victimes les minorités visibles. Les initiatives déployées en réponse aux actions n°s 14 à 25 tiennent compte des réalités des Premières Nations et des Inuit : plusieurs d'entre elles recoupaient des mesures en réponse à la CERP et à l'ENFFADA⁷. En ce sens, elles ont constitué une étape dans la mise en œuvre d'appels à la justice et d'appels à l'action qui guident la lutte contre le racisme envers les Premières Nations et les Inuit.

5. La liste des membres du GACR est présentée à l'Annexe 1.

6. La liste des 25 actions est disponible à l'Annexe 2.

7. La correspondance entre les actions du GACR et les appels à l'action des rapports de la CERP et de l'ENFADDA est présentée à l'Annexe 4.

FAITS SAILLANTS

-  La nomination d'un ministre responsable de la Lutte contre le racisme
-  Le principe de tolérance zéro : un positionnement gouvernemental sans équivoque
-  Les efforts conjugués de nombreux ministères et organismes pour offrir une réponse concrète aux 25 recommandations du GACR
-  100 % des actions réalisées ou en voie de l'être
-  Des campagnes pour sensibiliser la population québécoise à la question du racisme et aux réalités des Premières Nations et des Inuit
-  Une croissance des minorités visibles dans la fonction publique et sur les CA des sociétés d'État
-  La réduction des délais de traitement des plaintes, notamment en logement, grâce à un rehaussement significatif du budget de la CDPDJ
-  Des mesures structurantes en matière policière
-  La création d'hébergements pour étudiants autochtones avec milieu de vie culturellement adapté à Trois-Rivières, Sept-Îles et Québec
-  Plus de 180 M\$ investis en 4 ans
-  Des sommes importantes consacrées à améliorer l'accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuit
-  La valorisation d'initiatives remarquables avec la création des prix Pour un Québec sans racisme

ACTION N° 1

Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires

Ministère porteur : Ministère de la Sécurité publique

Collaborateurs : Corps de police

L'interpellation policière constitue une activité permettant aux policiers d'accomplir adéquatement leur travail de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité, de prévenir et de réprimer le crime et les infractions aux lois ou aux règlements. Il appartient toutefois que cette activité est souvent associée à des enjeux de profilage racial et social.

Dans le but d'agir sur les questions liées à la lutte contre le racisme dans les corps policiers, des initiatives ont été menées pour ultimement mettre fin aux interpellations policières aléatoires.

Au moment de la publication du rapport du GACR, une pratique policière interdisant les interpellations policières aléatoires était déjà en vigueur depuis août 2020. Cette pratique policière vise à assurer que l'interpellation policière soit exempte de motifs discriminatoires et qu'elle soit effectuée dans le respect de la personne.

Les 17 et 19 janvier 2023, le ministre de la Sécurité publique et le ministre responsable de la Lutte contre le racisme ont tenu des consultations dans le but de bonifier les mesures existantes. Ils ont rencontré différents groupes concernés par cette question, incluant des représentants des corps de police et des communautés culturelles. Ces consultations ont permis d'ouvrir les discussions avec les acteurs et d'échanger avec eux sur les besoins et de partager des idées pour améliorer la relation entre les corps policiers et les citoyennes et citoyens.

La Ligne directrice a pour objectif de prévenir toute forme de profilage racial et social lors des interpellations policières, y compris les interceptions routières dans le but de maintenir un haut niveau de confiance de la population envers les policiers et les corps de police.

La Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues est entrée en vigueur le 5 octobre 2023. Cette pièce législative a permis de mettre en place les premiers jalons de la réforme policière, en poursuivant trois grands objectifs : accroître l'efficience de l'activité policière, mieux prévenir et contrer le profilage racial et social, et renforcer la confiance du public envers la police.

Conformément aux dispositions de cette loi, le ministère de la Sécurité publique (MSP) a établi, à l'égard des corps de police et de leurs membres, une Ligne directrice concernant les interpellations policières.

Entrée en vigueur et rendue publique le 5 décembre 2023, la Ligne directrice a pour objectif de prévenir toute forme de profilage racial et social lors des interpellations policières, y compris les interceptions routières effectuées en vertu de l'article 636 du Code de la sécurité routière (C.s.r.), dans le but de maintenir un haut

niveau de confiance de la population envers les policiers et les corps de police. Elle interdit à tout policier d'effectuer des interpellations policières de manière arbitraire ou fondée sur des motifs de discrimination ou des motifs obliques. Elle oblige la policière ou le policier à informer la personne interpellée des raisons motivant l'interpellation policière.

Enfin, la Ligne directrice a été modifiée en novembre 2025 pour respecter les nouvelles ordonnances émises dans la décision de la Cour d'appel rendue le 31 mars 2025.

Initiatives complémentaires à l'action n° 1

En parallèle aux travaux visant des modifications législatives, à partir du 30 mai 2022, le MSP avait rendu disponible aux corps de police du Québec un mécanisme de collecte de données sur l'interpellation policière. En 2022-2023, le MSP a soutenu 12 corps de police avec une somme totale de 240 000 dollars.

Le 1^{er} avril 2024, en respect des exigences établies dans la Ligne directrice, le cadre de collecte de données sur l'interpellation policière a été déployé pour tous les corps de police du Québec, permettant leur collecte obligatoire à partir de cette date. Depuis le 1^{er} janvier 2025, les données sur l'interception routière effectuée en vertu de l'article 636 du C.s.r. sont également collectées par les corps de police.

Grâce à cette nouvelle source d'information, le MSP dispose pour la première fois d'un portrait chiffré sur l'utilisation réelle de ces types d'intervention, ce qui lui permettra d'intervenir plus efficacement afin de rectifier, au besoin, les attentes à l'égard des comportements des policiers.

En plus des dispositions relatives à la Ligne directrice, la *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues* a prévu des changements importants au processus de déontologie policière, dont plusieurs répondent, en tout ou en partie, à des revendications d'organismes.

Finalement, en avril 2021, un projet pilote de la Sûreté du Québec (SQ) portant sur l'utilisation de caméras a été déployé progressivement dans quatre municipalités régionales de comté. Chacune des phases de déploiement était d'une durée de six mois. Au terme du projet pilote, un rapport a été déposé en juin 2022, contenant 16 recommandations. Le ministre de la Sécurité publique a pris acte du rapport qui a été diffusé le 2 décembre 2022 sur le site du MSP. Les coûts associés à l'implantation de caméras, l'ajout des ressources humaines et la charge de travail pour les policiers et l'administration de la justice demeurent des enjeux fondamentaux associés à l'idée de déployer une telle initiative à grande échelle.

ACTION N° 1 EN BREF

	Élaboration et déploiement d'un cadre de collecte de données
	Consultation pour la bonification des mesures contre le profilage racial et social
	Adoption et entrée en vigueur d'une Ligne directrice
	Collecte obligatoire de données sur l'interpellation policière et sur l'interception routière effectuée en vertu de l'article 636 du C.s.r.

ACTION N° 2

Ajouter des intervenants en services sociaux aux corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes

Ministère porteur : Ministère de la Sécurité publique

Collaborateurs : Corps de police, ministère de la Santé et des Services sociaux

Le rôle des policières et des policiers évolue constamment. Ces derniers sont, de plus en plus, appelés à devenir des intervenantes et intervenants investis dans leurs communautés. En plus d'assurer l'ordre public, ils agissent désormais en prévention et interviennent auprès des citoyennes et citoyens vulnérables, fragilisés ou marginalisés. Les actions menées par le MSP, en collaboration avec plusieurs partenaires, s'appuient notamment sur le développement de modèles d'intervention proactifs et contemporains qui sont plus susceptibles de répondre aux attentes et aux besoins de la population.

Lors du discours sur le budget 2021-2022, le gouvernement du Québec a annoncé un investissement de 25 millions de dollars sur 3 ans pour entreprendre la réforme policière. Grâce à ces fonds, le MSP a soutenu de nombreuses initiatives porteuses qui traduisent cette volonté de faire évoluer la pratique policière. Le Ministère a pu appuyer financièrement les villes et municipalités dans l'expérimentation de modèles d'intervention novateurs et de pratiques exemplaires, dont le déploiement sur leur territoire d'équipes mixtes, composées d'intervenantes et intervenants en services sociaux et de policières et policiers.

Le développement de nouveaux modèles de police, en concertation avec les organismes de la communauté, et la mise en œuvre de stratégies novatrices de type communautaire, vise à permettre une meilleure prise en charge des problèmes

sociaux auxquels sont confrontés les policières et policiers de première ligne et de déterminer, parmi les modèles les plus prometteurs, une meilleure coordination de l'action policière et de celle des autres intervenants sociaux.

Le ministère de la Sécurité publique a pu appuyer financièrement les villes et municipalités dans l'expérimentation de modèles d'intervention novateurs et de pratiques exemplaires, dont le déploiement d'équipes mixtes sur leur territoire.

Le soutien financier du MSP s'inscrivait dans le cadre d'ententes ou de programmes visant à favoriser l'expérimentation ou l'implantation de nouvelles pratiques porteuses. Le Programme de soutien à l'innovation et au développement de pratiques exemplaires en matière policière 2022-2024 (PSIP) a pris fin le 31 décembre 2024.

Dans le cadre du PSIP, le MSP a soutenu financièrement 10 équipes mixtes faisant des interventions psychosociales et policières de proximité. Il a permis également le financement de quatre projets visant la lutte au profilage racial et social.

Alimenté par l'expérience des deux dernières années financières, le nouveau [Programme de soutien aux pratiques policières concertées en itinérance et en santé mentale \(PSPPC\)](#) constitue l'évolution stratégique et actualisée du PSIP. Face à la hausse du nombre et de la complexité des problèmes liés à l'itinérance et à la santé mentale, le PSPPC a pour objectif de soutenir

la mise en œuvre et la consolidation de pratiques mixtes pour répondre aux besoins de personnes en situation d'itinérance ou présentant des enjeux de santé mentale. Ce programme est désormais intégré au [Programme québécois de lutte contre la criminalité](#).

Initiatives complémentaires à l'action n° 2

En octobre 2023, l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues* a permis d'introduire dans la mission policière les notions de concertation et de partenariat pour favoriser l'efficacité des actions policières.

Le 28 novembre 2025, le MSP a procédé au lancement de la mise à jour de la politique de police communautaire, laquelle vise l'actualisation et la diffusion d'orientations pour outiller les organisations policières en la matière. Cette mise à jour vient soutenir l'autonomisation des organisations policières dans la mise en œuvre d'initiatives favorisant une approche de proximité basée sur le rapprochement avec la population, la concertation et la proactivité.

Par ailleurs, l'aide financière aux corps de police municipaux a connu une croissance marquée ces dernières années, passant de 16 millions en 2018 à plus de 111 millions de dollars en 2024-2025. De plus, une entente de 25 millions de dollars sur 5 ans (2023-2024 à 2027-2028) a été conclue avec la Ville de Montréal pour soutenir financièrement l'ÉMMIS, composée d'équipes de médiateurs psychosociaux.

L'ACTION N° 2 EN BREF



Soutien financier à 22 projets d'équipes mixtes composées d'intervenants psychosociaux et de membres du corps policier de proximité

ACTION N° 3

Mettre en place de la formation continue sur la question de la discrimination, du racisme et du profilage pour les corps policiers, les services correctionnels, les constables spéciaux et les autres forces de l'ordre

Porteur principal : Ministère de la sécurité publique

Collaborateurs : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École nationale de police du Québec, Commissaire à la déontologie policière, corps de police, ministère de l'Enseignement supérieur

Le 5 décembre 2021, le gouvernement du Québec a annoncé un investissement de 930 000 dollars sur 4 ans en vue d'élaborer une offre de formation pour contrer le racisme et le profilage racial et social. Dans la foulée des mesures annoncées pour contrer les situations de racisme et de profilage racial et social dans les différents corps de police, le développement de capsules de sensibilisation destinées aux policiers et policières du Québec a été entrepris.

Dans ce contexte, un partenariat a été établi entre le MSP, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), l'École nationale de police du Québec (ENPQ) et le Commissaire à la déontologie policière (COMDP). Des policiers représentant divers corps de police ainsi que des experts ont aussi été mis à contribution dans l'élaboration des contenus de cette formation, qui ont ensuite été validés par l'ensemble des partenaires.

Annoncé le 18 août 2023 par le ministre de la Sécurité publique, le nouveau programme de formation comprend quatre capsules vidéo ainsi que des outils pour accompagner leur diffusion. Les deux premières capsules ont été rendues disponibles dès juin 2023. La troisième capsule a été diffusée à l'automne 2024 et la quatrième est déployée depuis le printemps 2025.

Les capsules de sensibilisation permettent aux policiers et policières de l'ensemble du Québec de situer le cadre juridique de leurs interventions au regard des droits de la personne et d'améliorer leur compréhension des enjeux auxquels ils font face dans notre société diversifiée. La formation les outille dans le but de déceler les situations à risque de constituer une atteinte aux droits de la personne.

Dans la foulée des mesures annoncées pour contrer les situations de racisme et de profilage racial et social dans les différents corps de police, le développement de capsules de sensibilisation destinées aux policières et policiers du Québec a été entrepris.

Pour chaque capsule, un guide de formation et des outils complémentaires ont été conçus à l'intention des personnes répondantes, désignées comme agents multiplicateurs auprès de leurs pairs. Ainsi, pour appuyer la diffusion des capsules, un réseau de plus de 300 répondants issus de l'ensemble des organisations policières a été constitué.

Les travaux avec l'ensemble des partenaires, entrepris au cours de l'année financière 2021-2022, se sont poursuivis jusqu'en 2025-2026 dans une collaboration fructueuse.

Par ailleurs, afin de mieux outiller les personnes inscrites au programme d'études collégiales Techniques policières, le MES y a ajouté 45 heures consacrées aux interventions policières faites auprès des populations issues de communautés

culturelles, ethniques et autochtones. Cette bonification du cursus a été progressivement intégrée à partir de la rentrée 2021, pour devenir obligatoire en 2023.

Initiatives complémentaires à l'action n° 3

Il est prévu que les contenus issus des quatre capsules de sensibilisation soient intégrés aux enseignements de l'ÉNPQ. Ces travaux sont très avancés et devraient se terminer au cours de l'année scolaire 2025-2026. Au moment de la rédaction du rapport, l'ÉNPQ s'affaire à apporter les modifications requises au cursus.

En plus du déploiement de ces capsules, plusieurs autres initiatives de sensibilisation, de formation et de prise en charge des situations de profilage racial et social ont été déployées antérieurement par plusieurs organisations policières québécoises. En soutien à la responsabilité des organisations policières, le MSP a notamment proposé le [Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social](#) aux gestionnaires des services de police du Québec.

Des journées d'actualisation des connaissances sur le profilage racial et social ont été offertes aux membres des organisations policières. La *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues* a permis d'introduire un nouveau pouvoir réglementaire permettant de prévoir des obligations de formation continue pour les policiers.

ACTION N° 3 EN BREF

	Élaboration et déploiement de 4 capsules de sensibilisation accompagnées d'outils complémentaires pour appuyer leur diffusion
	Formation d'un réseau de plus de 300 répondants des corps policiers chargés de diffuser la formation dans leur milieu
	Bonification du programme d'études collégiales de Techniques policières par l'ajout de 45 heures consacrées aux interventions policières auprès des populations issues de communautés culturelles, ethniques et autochtones

ACTION N° 4

Volet 1

Renforcer le guichet de gestion des plaintes en matière de discrimination en habitation

Ministère porteur : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

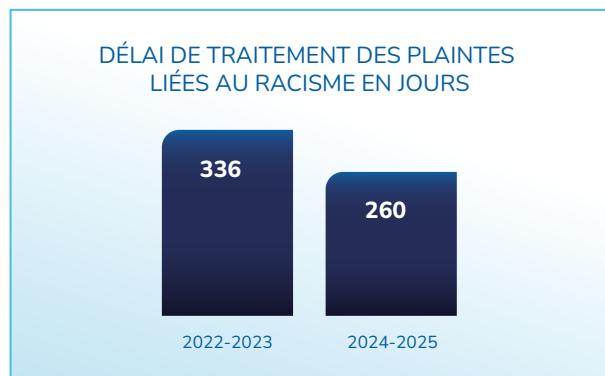
Collaborateur : Ministère de la Justice du Québec

Dans le but de lutter contre la discrimination raciale en matière de logement, une action en trois volets a été recommandée par le GACR : **volet 1.** délai de traitement des plaintes; **volet 2.** information du public; **volet 3.** sensibilisation des locataires. Afin de mettre en œuvre cette action, le BCLCR a créé en 2021 un Comité dédié spécifiquement aux enjeux de racisme et d'accès au logement. Il réunissait le MJQ, la CDPDJ, la SHQ, le MAMH et le TAL.

Acteur clé en matière de droits et libertés, la CDPDJ reçoit les plaintes pour discrimination, harcèlement ou exploitation, notamment dans le logement. Pour soutenir ses activités, le gouvernement du Québec lui a accordé 20,8 millions de dollars sur 5 ans en 2021, puis a consolidé 4,9 millions récurrents à sa base budgétaire en 2022.

L'ajout de ressources humaines et les efforts déployés par la CDPDJ dans l'optimisation du processus de traitement des plaintes ont permis d'accroître sa capacité de traitement et de réduire les délais, malgré une hausse marquée du nombre de plaintes en matière de discrimination, tous secteurs confondus.

Ainsi, d'après les indicateurs disponibles, entre 2022-2023 et 2024-2025, le délai moyen de traitement pour l'ensemble des plaintes en discrimination est passé de 317 à 263 jours. Pour les plaintes liées au racisme, le délai a diminué de 336 à 290 jours, soit une réduction de 14 %⁸.



8. La CDPDJ a mis en ligne [une page Web](#) afin d'informer le public des étapes de traitement d'une plainte.

Afin de rendre plus accessible le dépôt de plaintes, la CDPJ a rendu possible, à partir de juin 2022, leur dépôt en ligne. L'introduction de cette nouvelle modalité s'est traduite notamment par une augmentation du nombre de plaintes reçues. Du 1^{er} avril 2024 au 30 mars 2025, 78 % des plaintes en discrimination reçues sont entrées par la plainte en ligne.

L'ajout de ressources humaines et les efforts déployés par la CDPDJ dans l'optimisation du processus de traitement des plaintes ont permis d'accroître sa capacité de traitement et de réduire les délais.

ACTION N° 4 VOLET 1 EN BREF

	Mise en place de la plainte en ligne favorisant l'accessibilité
	Ajout de ressources humaines et mesures d'optimisation
	Réduction du délai moyen de traitement des plaintes de 13 à 9 mois

ACTION N° 4

Volet 2

Mieux informer le public au sujet du processus de plaintes pour les locataires et les futurs locataires

Ministère porteur : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Collaborateurs : Partenaires du Comité logement : ministère de la Justice du Québec, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Bureau de coordination de la lutte contre le racisme, Société d'habitation du Québec, Tribunal administratif du logement, Société québécoise d'information juridique

Le rehaussement des crédits budgétaires accordés par le gouvernement du Québec à la CDPDJ lui a permis d'accroître son offre de formation sur le racisme et l'accès au logement à l'ensemble du territoire :

- 2022-2023 : 22 séances de formation rejoignant 587 personnes dans un nombre limité de régions;
- 2024-2025 : 75 séances (+241 %) rejoignant 1 799 personnes (+206 %) dans presque toutes les régions administratives du Québec.

Ces initiatives ont permis de mieux informer le public sur le processus de plaintes en matière de logement et sur les enjeux du racisme et de la discrimination. La thématique de la discrimination en matière de logement sera abordée à travers diverses formations en ligne accessibles à la population, jusqu'au 31 mars 2026.

Le Comité logement mis en place par le BCLCR a été particulièrement actif pour renforcer le partage et la diffusion d'information et d'outils de sensibilisation entre les partenaires. D'ailleurs, ils ont tous collaboré à la réalisation d'une activité d'information et de sensibilisation sur les droits et obligations en matière de racisme et de discrimination en habitation. Cette activité a été tenue le 10 décembre 2021, dans le cadre du Grand Forum Habitation Québec organisé par le MAMH. Elle a permis de faire connaître aux citoyennes et citoyens les missions respectives de la CDPDJ, du TAL et de la SHQ en matière de prévention et de réduction de la discrimination dans le logement et l'habitation, ainsi que les sources d'information juridique librement accessibles, comme les centres de justice de proximité et Éducaloï.

Entre 2022-2023 et 2024-2025, le nombre de formations offertes a connu une hausse de 241 % et le nombre de personnes rejoindes, de 206 %.

La SHQ, dans sa page d'information sur la recherche d'un logement, a inclus une section sur les droits relatifs à la discrimination et au harcèlement en matière de logement.

La SOQUIJ, qui a notamment pour mission de faciliter la diffusion et la compréhension du droit auprès de l'ensemble de la population,

et à sa disposition la plateforme JuridiQC. Elle y présente de l'information juridique et psychosociale facile à comprendre ainsi que des ressources pour aider et accompagner les citoyennes et les citoyens dans leurs démarches⁹.

Initiatives complémentaires à l'action n° 4 volet 2

La CDPDJ, parallèlement à son offre accrue de formation, a poursuivi la diffusion de plusieurs outils d'information et de campagnes, en ciblant notamment les périodes de renouvellement des baux. Ces différents outils, soit un dépliant, un feuillet, une page Web, une campagne publicitaire et une campagne d'affichage, fournissent aux citoyennes et citoyens de l'information utile et vulgarisée pour connaître leurs droits en matière de logement et découvrir les recours à leur disposition s'ils subissent de la discrimination.

ACTION N° 4 VOLET 2 EN BREF

	Accroissement significatif de l'offre de formation sur le racisme et l'accès au logement (près du double de séances offertes)
	Élargissement de l'offre de formation à la presque totalité des régions québécoises
	Intégration sur la plateforme JuridiQC de contenu en lien avec la discrimination et le racisme en matière de logement et d'habitation
	Près de 3 fois plus de personnes rejoindes par l'offre de formation
	Activité d'information et de sensibilisation lors du Grand Forum Habitation Québec

9. Depuis juillet 2023, cette plateforme propose un nouveau thème, « [Être locataire](#) », assorti d'un bottin de ressources. Du contenu spécifique en lien avec la discrimination et le racisme y a été ajouté en 2024-2025, concernant entre autres l'étape de la recherche d'un logement. Une section visant à informer les citoyennes et citoyens aux prises avec un problème de racisme a été ajoutée : [Discrimination dans la recherche d'un logement : quels sont vos droits et recours](#). Deux nouvelles pages ont aussi été créées : la page [Renseignements personnels, documents financiers, enquête de crédit : que peut vous demander votre futur propriétaire?](#) dans la rubrique « Trouver un logement » ainsi que la page [Locataires : quoi faire en cas de harcèlement, d'intimidation ou de menaces?](#) dans la rubrique « Troubles de voisinage et harcèlement ».

ACTION N° 4

Volet 3

Mieux informer les locataires des enjeux relatifs à la discrimination

Ministère porteur : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

En plus de diffuser de l'information aux locataires par [divers outils de communication](#), la CDPDJ intervient également auprès d'annonceurs de façon préventive, depuis le début de 2022, lorsqu'une personne lui signale l'existence d'une annonce discriminatoire. À l'automne 2022, la présidence de la CDPDJ a d'ailleurs adressé une lettre aux responsables de Facebook et de Kijiji, afin de leur rappeler les motifs interdits de discrimination en matière de logement.

À la suite de cette démarche, des communications ont eu lieu avec Kijiji et une rencontre a été tenue en février 2023. Lors de ces échanges bilatéraux, la CDPDJ a pu présenter des exemples d'annonces discriminatoires; de son côté, Kijiji a expliqué les mesures mises en place pour aider à prévenir la publication de ce type d'annonce. Les représentants de la plateforme ont démontré, dans ce contexte, une écoute attentive et un souci d'amélioration. Le site Web propose maintenant, dans ses règles d'utilisation, une [section spécifique au logement](#).

Initiatives complémentaires à l'action n° 4 volet 3

La [Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière d'habitation](#) marque une étape importante pour, notamment, rétablir l'équilibre entre les locataires et les locataires et contrer les évictions et les reprises de logement abusives. Entre autres, elle écarte la présomption de bonne foi du locataire dans des cas de recours en dommages-intérêts intentés par un locataire dont le logement a fait l'objet d'une reprise ou d'une éviction, incluant les cas où celle-ci serait basée sur des motifs discriminatoires. Dans le cadre de la conversion d'un immeuble locatif en copropriété, elle double les amendes prévues en cas de harcèlement envers un locataire.

ACTION N° 4 VOLET 3 EN BREF

	Intervention préventive auprès d'annonceurs
	Partage d'outils d'information auprès de Kijiji
	Publications sur les réseaux sociaux

ACTION N° 5

Mandater la Commission de la construction du Québec pour valoriser les métiers de la construction auprès des minorités visibles et pour créer un bassin de candidates et de candidats pour le recrutement

Porteur principal : Commission de la construction du Québec

Collaborateurs : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Conseil emploi métropole, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Bureau de coordination de la lutte contre le racisme

Suivant la recommandation du GACR, un mandat ambitieux a été officiellement confié en juin 2021 à la Commission de la construction du Québec (CCQ) par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministre responsable de la Lutte contre le racisme. La CCQ a accueilli favorablement ce mandat, affirmant prendre au sérieux toute forme de racisme, de discrimination, d'intimidation et de harcèlement.

Depuis ces échanges initiaux, la CCQ a réalisé des travaux majeurs pour faciliter l'inclusion de la diversité dans l'industrie. Elle a développé des actions spécifiques et mobilisé ses partenaires internes et externes afin de créer une banque de candidatures pour favoriser l'inclusion des minorités visibles. Une première phase de ce projet sera déployée à l'hiver 2026.

Dans le but de faciliter la collaboration des parties prenantes principales, des rencontres de concertation sur le plan administratif ont été tenues régulièrement entre la CCQ et le BCLCR ainsi qu'avec le MIFI et le MESS.

Déjà, en 2020, la CCQ avait mis en place un pôle de travail sur la discrimination, l'intimidation et le harcèlement destiné aux personnes victimes ou témoins de situations impliquant un climat de travail malsain. Depuis 2021,

une table de concertation pour une industrie inclusive a été pilotée par la CCQ, dans le but d'optimiser et de concerter les efforts avec différents ministères ainsi qu'avec des milieux de recherche et d'employabilité.

Étant donné qu'en 2021, les minorités visibles n'étaient pas identifiées dans les systèmes de la CCQ, des travaux ont été planifiés dans le but de créer, dans ses bases de données, une identification volontaire pour les personnes faisant partie des groupes sous-représentés. Ce processus d'identification volontaire est en vigueur depuis le 3 septembre 2024 et permettra à la CCQ de brosser un portrait plus juste de la main-d'œuvre dans l'industrie, de produire des statistiques fiables et de proposer des mesures concrètes pour améliorer l'accès, la rétention et le développement professionnel dans l'industrie.

Cette nouvelle identification permet aux personnes faisant partie des groupes sous-représentés de bénéficier des mesures qui leur sont destinées. Pour la CCQ, il s'agit d'un nouvel outil pour documenter la présence dans l'industrie de la construction de ces personnes, dont les personnes immigrantes. Un nouvel indicateur a également été créé – le taux de personnes actives dans l'industrie s'identifiant comme étant des personnes issues de la diversité – ce qui lui

fournira des données comparatives année après année pour observer la tendance.

En 2024, des ateliers de réflexion avec les associations patronales, syndicales, les organismes gouvernementaux et communautaires sur l'inclusion des minorités visibles, personnes immigrantes et autres groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction ont été réalisés. Ces ateliers ont permis d'identifier des enjeux, des pistes de solution et des pratiques porteuses qui sauront guider des actions visant à favoriser l'inclusion et le climat sain.

La CCQ offre un service personnalisé destiné à soutenir les personnes faisant partie des groupes sous-représentés et celles désirant favoriser leur inclusion. De l'information est fournie sur les mesures et les ressources disponibles pour maximiser leur employabilité. Un accompagnement est également offert pour toute personne désirant témoigner d'une situation de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement sur les chantiers.

Sur le plan des communications, la CCQ a exploré, dès 2021, une stratégie de communication adaptée aux minorités visibles et aux personnes immigrantes visant leur attractivité pour les métiers et occupations en construction. Elle a promu, depuis 2021, deux capsules de sensibilisation à l'inclusion et au climat sain dans l'industrie de la construction. En octobre 2023, la CCQ a lancé une offensive ciblant les membres des minorités visibles dans la campagne [T'es fait pour ça | Une carrière en construction](#). Cette campagne comportait un volet sur les médias sociaux et une présentation visuelle de 31 affiches dans des abribus situés dans certaines zones achalandées auprès des minorités visibles âgées de 14 à 25 ans.

Depuis 2021, une table de concertation pour une industrie inclusive a été pilotée par la CCQ dans le but d'optimiser et de concerter les efforts avec différents ministères ainsi que des milieux de recherche et d'employabilité.

Une grande campagne de sensibilisation pour un climat de travail sain et inclusif pour l'ensemble de l'industrie est en développement. Son dévoilement est prévu au printemps 2026. Elle s'inspire des résultats d'un sondage qu'avait commandé la CCQ pour mesurer la perception, la connaissance et les expériences vécues par la main-d'œuvre et les employeurs sur le sujet. Ce sondage, qui s'est déroulé du 27 mars au 10 avril 2023, a collecté 10 706 réponses de la main-d'œuvre et 2 449 d'entreprises, offrant une très grande fiabilité. L'industrie est mobilisée sur la question du climat de travail et souhaite faire évoluer les choses positivement. L'étude révèle que les enjeux de discrimination, d'intimidation et de harcèlement touchent un nombre élevé de personnes dans l'industrie (9 %) et cette proportion augmente de manière significative pour les personnes faisant partie des groupes sous-représentés.

Une proportion élevée (32 %) d'employeurs nedisposentpasdepratiquesoudepolitiquesclaires pour gérer les cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement dans leurs équipes de travail. Ces derniers se tourneraient spontanément vers des organismes externes tels que la CNESST (20 %) ou la police (18 %) pour signaler une situation. Cela permet de supposer que les paroles et gestes vexatoires définissant le harcèlement psychologique sont banalisés jusqu'au moment où les cas deviennent extrêmes et nécessitent l'intervention de la police ou une demande d'indemnisation pour maladie professionnelle.

De plus, peu de personnes témoins ou victimes d'une situation de discrimination, d'intimidation et de harcèlement vont signaler cette situation et la principale raison invoquée est la crainte

de représailles ou la perte de leur emploi (79 %). Le milieu de la construction demeure donc un chantier important en matière de lutte contre le racisme et la discrimination.

Initiatives complémentaires à l'action n° 5

Le gouvernement a exploré plusieurs pistes dans le but d'appuyer ses efforts pour faire évoluer le visage de l'industrie de la construction et de favoriser une plus grande inclusion des personnes faisant partie des groupes sous-représentés, dont les femmes et les Premières Nations et les Inuit. Des réflexions se poursuivent en ce sens, notamment au MEIE.

La [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#), sanctionnée le 27 mars 2024, contient des mesures visant la protection des travailleuses et travailleurs, notamment contre le harcèlement discriminatoire, et renforce leurs recours pour assurer cette protection.

La [Loi modernisant l'industrie de la construction](#), sanctionnée le 28 mai 2024, a pour objectif d'accroître la productivité de l'industrie. À cette fin, elle prévoit le déploiement graduel de mesures visant à faciliter l'accès aux femmes, aux Premières Nations et aux Inuit, aux minorités visibles, aux minorités ethniques, aux personnes immigrantes et aux personnes handicapées à l'industrie de la construction. La CCQ a d'ailleurs collaboré à la révision du cadre normatif de l'industrie de la construction et à l'analyse des propositions de mesures réglementaires de redressement soutenant l'inclusion de la diversité.

Le 13 novembre 2024, un premier [Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit](#) a été lancé. Certains volets de ce plan d'action ont été accélérés grâce à l'entrée en vigueur de la [Loi modernisant l'industrie de la construction](#), qui prévoit l'encadrement nécessaire à la CCQ pour lui permettre de mettre en œuvre diverses mesures de ce plan.

La CCQ a entamé une démarche collaborative pour l'élaboration de plans d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des personnes immigrantes, des minorités visibles et ethniques dans l'industrie de la construction et pour le climat sain. Cette démarche est travaillée en collaboration avec les partenaires clés de l'industrie (associations, ministères et organismes publics, établissements d'enseignement) dans le but d'obtenir des engagements pour soutenir les moyens qui favoriseront concrètement l'inclusion dans l'industrie.

ACTION N° 5 EN BREF

	Mandat gouvernemental accepté par la CCQ
	Mise en œuvre d'une identification volontaire
	Actions de communication et de mobilisation pour une industrie inclusive et saine, incluant la diffusion des résultats d'un sondage sur la discrimination, l'intimidation et le harcèlement
	Offre d'un service confidentiel et personnalisé visant l'inclusion des groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction
	Mobilisation des parties prenantes de l'industrie et consultations auprès des associations patronales et syndicales et auprès des MO
	Documentation et recherche (enjeux d'inclusion et de climat sain dans l'industrie, obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes)

ACTION N° 6

Volet 1

Négocier et conclure, d'ici cinq ans, des ententes internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles

Porteur principal : Ministère des Relations internationales et de la Francophonie

Collaborateurs : Partenaires potentiels pour la négociation d'ententes en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles, ordres professionnels

Le 14 juin 2022, le gouvernement du Québec a conclu une entente en reconnaissance des qualifications professionnelles (RQP) avec la Suisse, la deuxième à ce jour avec l'entente Québec-France 2008). Ces instruments sont novateurs, à l'échelle internationale, particulièrement pour un État fédéré.

Afin d'intensifier les démarches de négociation, en 2021-2022, le ministère des Relations internationales et de la Francophonie (MRIF) s'est engagé à négocier de nouvelles ententes avec les principaux territoires prioritaires en prospection et a embauché du personnel supplémentaire pour soutenir ces travaux.

Dans le but de conclure de nouvelles ententes en matière de RQP, des pays francophones d'Afrique et des pays francotropes ont été retenus comme des partenaires potentiels : la Colombie, le Sénégal et le Maroc.

Des correspondances officielles ont été transmises par la ministre à ses homologues du Sénégal en juin 2022, puis de la Colombie et du Maroc en août 2023, pour exprimer la volonté gouvernementale d'ouvrir des discussions en matière de RQP.

Ces instruments sont novateurs, à l'échelle internationale, particulièrement pour un État fédéré.

Un comité technique pour la négociation d'une entente-cadre avec la Colombie a été constitué et s'est rencontré à deux reprises en 2023-2024. Un projet d'entente en RQP a été transmis par le Bureau du Québec à Bogota au ministère des Relations extérieures de la Colombie en juillet 2024. Une rencontre avec le nouveau directeur des Amériques du ministère des Relations extérieures s'est tenue en août 2025 et a permis de circonscrire les éléments qui devront faire l'objet de plus amples discussions lors d'une prochaine rencontre du comité technique. Suivant les élections présidentielles en Colombie en 2026, les discussions entre les deux gouvernements pourront reprendre.

Avec le Sénégal, la première rencontre du comité technique pour la négociation d'une entente-cadre s'est tenue au printemps 2025. Un projet d'entente a été transmis dans la foulée de cette rencontre. Le retour des autorités sénégalaises sur ce projet d'entente est attendu prochainement, de sorte qu'une seconde rencontre du comité technique est envisagée dans le premier trimestre de 2026.

Le Québec continue de travailler à conclure des ententes avec ces trois partenaires. En parallèle, des approches préliminaires ont été effectuées

auprès de la Tunisie et du Brésil dans le but d'élargir le portefeuille de partenaires potentiels du Québec en matière de RQP.

Initiatives complémentaires à l'action n° 6 volet 1

Le MRIF poursuivra ses discussions en 2025-2026 avec les gouvernements de la Colombie, du Sénégal et du Maroc sur les textes d'entente en matière de RQP. En parallèle, des approches préliminaires ont été effectuées auprès de la Tunisie et du Brésil pour élargir le portefeuille de partenaires potentiels du Québec en matière de RQP.

Le MRIF appuie au Sénégal un projet d'harmonisation de la formation en sciences infirmières pouvant, à terme, faciliter la négociation d'une entente en RQP. Ce projet permettra de former au sein de l'Université de Montréal les sept enseignants de la Faculté des sciences infirmières de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

ACTION N° 6 VOLET 1 EN BREF

	Renforcement de l'équipe spécialisée dans la reconnaissance des qualifications professionnelles au sein du MRIF
	Correspondances officielles exprimant la volonté du Québec d'ouvrir des discussions avec la Colombie, le Sénégal et le Maroc
	Signature de l'Entente Québec-Suisse
	Approche préliminaire auprès de deux nouveaux partenaires potentiels (Brésil, Tunisie)

ACTION N° 6

Volet 2

Rendre l'évaluation des compétences par les ordres professionnels plus rapide et flexible pour les immigrants concernés par des arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles

Porteur principal : Ministère des Relations internationales et de la Francophonie

Collaborateurs : Partenaires potentiels pour la négociation d'ententes en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles, ordres professionnels

Les ententes gouvernementales conclues en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles jettent les bases pour la conclusion d'arrangements de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (ARM) concernant des professions et métiers réglementés. Ces outils facilitent la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes et leur accès à des emplois à la hauteur de leurs compétences.

À ce jour, les deux ententes existantes, soit celles avec la France et la Suisse, ont permis la conclusion de 77 ARM donnant accès à 82 professions, fonctions et métiers réglementés au Québec, 64 en France et 6 en Suisse

Le MRIF poursuit ses efforts auprès des autorités compétentes québécoises pour conclure de nouveaux ARM ou mettre à jour leurs ARM existants en vertu des ententes en RQP avec la France et la Suisse.

Dans le cadre de l'Entente Québec-Suisse, un nouvel ARM pour la profession d'architecte est entré en vigueur au Québec en juillet 2025. Les travaux visant la conclusion d'un ARM des audioprothésistes au premier trimestre de 2026 se poursuivent.

Dans le cadre de l'Entente Québec-France, des travaux sont en cours pour mettre à jour les ARM des pharmaciens, des médecins, des ingénieurs forestiers, des technologues médicaux et des technologues professionnels. L'objet de ces mises à jour vise principalement l'élargissement de la portée de ces ARM à de nouveaux titres de formation reconnus ainsi que l'allègement de certaines procédures et des mesures compensatoires exigées (formation, stage ou examen) aux candidats.

Près de 9 000 professionnels se sont prévalués d'un ARM afin de faire reconnaître leurs compétences.

De plus, pour répondre aux besoins grandissants dans le domaine de la construction, des travaux majeurs sont en cours pour mettre à jour les 18 ARM de la construction avec la France, dont la plupart sont rendus inopérants en raison de leur vétusté. En parallèle, le MRIF travaille à mettre en place une voie plus rapide et systématique de mise à jour ultérieure de ces ARM.

Enfin, la négociation de deux nouveaux ARM pour le personnel éducateur à la petite enfance a été identifiée comme prioritaire et des projets d'ARM ont été transmis aux parties françaises

en juin 2025. Les travaux se poursuivent avec pour objectif une signature au printemps 2026.

Avec la Colombie, en parallèle à la négociation de l'entente-cadre, des échanges pour la négociation d'ARM visant les ingénieurs, les travailleurs sociaux, les métiers de l'eau ainsi que cinq métiers de la construction ont été amorcés. Cependant, le rythme de cette négociation a été ralenti en l'absence de consensus sur le choix d'un signataire de l'entente-cadre du côté colombien, traduisant une potentielle

réticence de la Colombie à signer une entente avec un État fédéré, et de l'instabilité politique actuelle dans le pays.

Quant au projet d'entente avec le Sénégal, une nouvelle rencontre du Comité technique est souhaitée au premier trimestre de 2026 avec notamment comme objectif d'identifier quelques métiers et professions d'intérêt commun qui pourraient faire l'objet d'une première ronde de négociation d'ARM.

Initiatives complémentaires à l'action n° 6 volet 2

La [Loi modifiant le Code des professions pour la modernisation du système professionnel et visant l'élargissement de certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux](#), sanctionnée le 7 novembre 2024, contribue à rendre la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes plus rapide et flexible.

D'une part, elle a notamment introduit au *Code des professions* (le Code) la possibilité, pour les ordres professionnels, d'accorder de façon discrétionnaire à un candidat à l'exercice de la profession, aux conditions qu'ils déterminent, un permis de type « restrictif permanent individualisable ».

Ce permis figure parmi les solutions aux enjeux rencontrés par les professionnelles et professionnels formés à l'étranger d'accès à la formation, au stage ou à l'examen requis pour la délivrance d'un permis « régulier » en leur permettant d'exercer la profession de manière restreinte, selon leurs compétences reconnues par les ordres, que ce soit à long terme ou dans l'attente de compléter les mesures compensatoires exigées. Cette nouvelle option répond aux besoins de main-d'œuvre du Québec en facilitant l'intégration plus rapide des professionnelles et professionnels formés à l'étranger sur le marché du travail au Québec.

D'autre part, à l'initiative du MRIF, cette loi est venue modifier le Code dans le but d'alléger le processus d'approbation des règlements de mise en œuvre des ARM conclus par les ordres dans le cadre des ententes en RQP, notamment en réduisant la portée des consultations obligatoires sur de tels projets de règlement ainsi qu'en soustrayant ces règlements de l'obligation de publication de 45 jours prévue à la *Loi sur les règlements* (chapitre R-18.1). L'allégement de cette procédure contribue à une efficacité accrue ainsi qu'à une réduction des délais de mise en œuvre des ARM et de leurs avenants.

ACTION N° 6 VOLET 2 EN BREF

	6 ARM dans le cadre de l'Entente Québec-Suisse
	Modification du <i>Code des professions</i> pour alléger la procédure de mise en œuvre des règlements donnant effet aux ARM
	Négociation en cours de 2 nouveaux ARM dans le domaine de la petite enfance avec la France
	Travaux majeurs en cours visant à mettre à jour les 18 ARM de la construction avec la France et à permettre une plus grande agilité dans la mise à jour ultérieure de ces ARM
	Identification à venir de métiers pour des discussions exploratoires visant des ARM avec le Sénégal
	Échanges visant la négociation d'ARM en parallèle de la négociation d'une entente-cadre avec la Colombie et le Sénégal

ACTION N° 6

Volet 3

Offrir un accompagnement personnalisé pour les candidates et candidats à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementé et assurer que les démarches de reconnaissances des compétences soient débutées dès l'étranger

Porteur principal : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Collaborateurs : Ministère de l'Enseignement supérieur, ministère de l'Éducation, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Commission de la construction du Québec, Conseil interprofessionnel du Québec, Ordre des professions du Québec

En 2021, au moment d'entreprendre les travaux en réponse au volet 3 de l'action n° 6, plus de 60 % des personnes qui présentaient une demande d'équivalence à un ordre professionnel devaient suivre une formation d'appoint. Les formations d'appoint demeuraient peu accessibles et devaient souvent être arrimées au calendrier d'un programme régulier, ce qui a eu pour effet de ralentir les démarches.

L'enjeu de l'accès aux stages prescrits représentait aussi un défi. Ainsi, 34 % décrochaient du processus menant à une reconnaissance complète du diplôme étranger. Plusieurs professions et métiers en demande sont réglementés, dont les domaines de la santé, de l'enseignement et de la construction. À cela s'ajoutent des besoins pour des professions et métiers non réglementés dont le recrutement est sous la responsabilité des employeurs, amenant par le fait même des défis différents.

Considérant la complexité des enjeux et l'ampleur des défis, l'amélioration de la reconnaissance des compétences exige un leadership et une concertation des actions de plusieurs acteurs gouvernementaux et d'autres parties prenantes.

Afin d'assurer des conditions favorables, le gouvernement du Québec a mis en œuvre, en 2021-2023, un plan d'action visant à réaliser un continuum de mesures. Annoncé le 7 décembre 2021, ce plan d'action a réuni six ministères et trois organismes sous la coordination du MIFI. Les travaux menés ont visé une prospection plus ciblée pour réduire les écarts entre les compétences exigées et celles acquises; ils ont abordé notamment l'accompagnement personnalisé dès l'étranger et le financement de formations d'appoint et de stages.

Les participantes et participants au projet de reconnaissance des compétences d'infirmières et d'infirmiers recrutés à l'international ont pu se prévaloir de l'ensemble des mesures annoncées dans le plan d'action. Endate du 30 septembre 2025, 1 367 personnes sélectionnées dans le cadre du projet se sont installées, avec les membres de leur famille, dans toutes les régions du Québec, dans le but de compléter la formation d'appoint ou un stage en milieu clinique et, ensuite, d'être embauchées dans le réseau de la santé à titre de candidates ou de candidat à l'exercice de la profession infirmière.

Plusieurs cohortes ont réalisé la formation d'appoint et 955 nouvelles infirmières ou candidates à l'exercice de la profession infirmière ont ainsi intégré ou intégreront le réseau de la santé et des services sociaux. Par ailleurs, un peu plus de 90 % des étudiantes et étudiants, soit 1 232 personnes, ont travaillé ou travaillent comme préposée ou préposé aux bénéficiaires pendant leurs études. Le projet vise à terme à former aux normes québécoises 1 500 infirmières et infirmiers.

Dans l'industrie de la construction, la CCQ collabore aussi depuis 2021 avec le MIFI pour analyser le parcours des personnes immigrantes et de leurs employeurs utilisant le programme de travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de la construction. Ces travaux visent à favoriser l'entrée de personnes expérimentées dans l'industrie de la construction. Deux projets de recrutement avec reconnaissance des compétences ont été organisés et ont permis de recruter 23 travailleurs. Ces derniers ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé dans leurs démarches de reconnaissance des compétences.

Un total de 1 367 personnes se sont installées, avec les membres de leur famille, dans toutes les régions du Québec, dans le but de suivre la formation d'appoint ou un stage en milieu clinique et, ensuite, d'être embauchées dans le réseau de la santé comme infirmières et infirmiers.

Des formations d'appoint ont également été démarrées dans les professions d' inhalothérapeute et de technologue médical. Des activités de recrutement international intégrant la reconnaissance des compétences ont également été entreprises en 2023 et 2024 pour certains métiers du secteur de la construction et la profession d'éducatrice et d'éducateur à la petite enfance. Au total, 109 personnes ont été sélectionnées durant ces activités de recrutements : 92 éducatrices sont qualifiées et 71 sont arrivées au Québec. De plus, deux cours ont été développés pour répondre aux compétences manquantes les plus prescrites du ministère de la Famille et deux autres cours sont en développement. Ceux-ci sont accessibles en ligne au Québec et à l'étranger. Une phase de recrutement au Québec a été mise en place.

Le bilan du plan d'action a été publié en ligne en avril 2024. Un plan de travail interministériel pour assurer la continuité des actions en reconnaissance des compétences a été mis en place depuis. Le plan d'action a permis de rallier un nombre significatif d'intervenantes et d'intervenants autour d'objectifs communs. Du large éventail de mesures prévues initialement, la presque totalité avait été pleinement déployée au 31 mars 2023. Le plan d'action a ainsi permis d'agir sur l'ensemble du continuum des services nécessaires à la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. Ses actions débutaient dès l'étranger par l'identification de personnes susceptibles de répondre aux besoins du Québec et continuaient jusqu'à leur intégration en emploi par une offre d'accompagnement tout au long de leurs démarches.

Initiatives complémentaires à l'action n° 6 volet 3

Dans le cadre de la réforme des programmes d'immigration au Québec, il est maintenant prévu que les personnes se destinant à une profession réglementée entament leurs démarches dès l'étranger, conformément au [Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec](#), entré en vigueur le 23 novembre 2023.

Les employeurs sont invités à diriger les travailleuses ou les travailleurs vers le [service d'intégration pour les personnes immigrantes](#) d'Accompagnement Québec. Celui-ci vise à faciliter l'intégration et la participation en français des personnes immigrantes à la société québécoise. Une agente ou un agent d'aide à l'intégration (AAI) évalue les besoins de la personne immigrante et prépare avec elle un plan d'action individualisé. Les AAI sont présents dans toutes les régions du Québec et peuvent aider une personne immigrante à entamer ses démarches d'intégration depuis l'étranger.

Mentionnons également les activités du Pôle de coordination pour l'accès à la formation, dont la présidence et la coordination opérationnelle sont assurées par l'Ordre des professions du Québec (OPQ). Le Pôle réunit l'ensemble des acteurs institutionnels qui peuvent agir sur l'offre de formation d'appoint ou de stages requis pour l'obtention d'une reconnaissance des compétences professionnelles en vue de l'admission à une profession, soit le Bureau de coopération interuniversitaire, la Commission des partenaires du marché du travail, le Conseil interprofessionnel du Québec, la Fédération des cégeps, le MEQ, le MESS, le MES, le MIFI, le MRIF et le MSSS.

Le Commissaire à l'admission aux professions est pour sa part chargé de suivre l'évolution des activités du Pôle. Il s'assure notamment que tous les acteurs réunis contribuent aux efforts requis pour répondre aux besoins de formation d'appoint et de stages des personnes formées hors du Québec. Il peut donc formuler les recommandations qu'il juge appropriées.

ACTION N° 6 VOLET 3 EN BREF

	Coordination gouvernementale renforcée autour d'un plan d'action accompagné d'un investissement de 130 M\$ sur 2 ans
	Programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences
	Promotion du service Accompagnement Québec
	Renforcement de l'offre de services de francisation dès l'étranger
	Projets de recrutement intégrant l'accompagnement en reconnaissance des compétences
	Outil comparatif québécois des diplômes étrangers

ACTION N° 7

Augmenter, d'ici cinq ans, le taux de présence des membres des minorités visibles au sein de l'effectif de la fonction publique afin qu'il soit représentatif de celui observé au sein de la population active du Québec

Ministère porteur : Secrétariat du Conseil du trésor

En mars 2020, quelques mois avant la mise en place du GACR, le taux de présence¹⁰ des minorités visibles dans la fonction publique québécoise était de 10,9 %. Les mesures mises en œuvre dans le cadre du *Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et ethniques 2018-2023* (PAEE-MVE), dont les cibles avaient été fixées en fonction des données de la population active du recensement de 2016, ont permis d'augmenter notamment le taux de présence des membres de minorités visibles et ethniques (MVE) pour atteindre 16,9 % au 31 mars 2023.

Dans le but d'assurer une meilleure cohérence, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) s'est engagé à mettre en œuvre un PAEE qui vise l'ensemble des groupes reconnus comme étant victimes de discrimination en emploi. Ainsi, dans le *Programme d'accès à l'égalité en emploi* 2023-2028, de nouvelles cibles ont été fixées pour chaque groupe au regard des données de la population active du recensement 2021. Pour la première fois, le groupe des MVE a été scindé en deux, répondant ainsi favorablement à une recommandation de la CDPDJ.

La nouvelle cible de représentativité pour les minorités visibles est de 16,6 % pour l'ensemble de la fonction publique et de 7,1 % pour le personnel d'encadrement. Au 30 octobre 2025 :

- le taux de présence pour l'ensemble de la fonction publique pour les membres des minorités visibles était de 16,1 %, soit l'équivalent de 96,9 % de la cible de 2028;
- pour le personnel d'encadrement, il se situait à 8,1 %, dépassant la cible initiale, soit l'équivalent de 114,1 % de la cible de 2028.

Un bilan de mi-parcours du PAEE sera réalisé au printemps 2026 et un bilan final est prévu au 31 mars 2028.

Les mesures mises en œuvre dans le cadre du *Programme d'accès à l'égalité en emploi* ont permis d'augmenter notamment le taux de présence des membres de minorités visibles pour atteindre 16,1 % au 30 octobre 2025.

10. Le taux de présence correspond à la proportion des membres des groupes visés parmi l'effectif de la fonction publique.

Dans le cadre du déploiement du nouveau processus de dotation des emplois de la fonction publique, le SCT a fait la promotion des emplois de la fonction publique. Au cours des mois de mai et juin 2022, une campagne promotionnelle visant l'ensemble de la population du Québec a été réalisée. Elle mettait en vedette des employées et employés de la fonction publique, dont certains étaient membres des MVE. En mars 2023, une campagne de promotion ciblée a été menée auprès des membres des MVE.

Grâce à ces campagnes complémentaires, en plus d'une participation à différentes activités promotionnelles, le SCT s'est assuré de rejoindre à plusieurs reprises les membres des MVE.

Dans le cadre de la *Stratégie de gestion des ressources humaines 2023-2028*, le SCT s'est également engagé à intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans les pratiques de la fonction publique, d'établir une vision et des valeurs partagées, en plus d'assurer une cohérence des actions gouvernementales en cette matière.

Initiatives complémentaires à l'action n° 7

La *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions*, adoptée le 15 avril 2021, a introduit un nouveau processus de dotation des emplois dans la fonction publique. Ce processus est entré en vigueur à l'hiver 2022. Les changements apportés par cette réforme permettent aux personnes membres des minorités visibles, comme c'est le cas pour toutes les citoyennes et tous les citoyens, de faire valoir davantage leurs aptitudes, leurs connaissances et leur expérience pour des emplois qui les intéressent et qui correspondent à leur formation.

À partir de 2021-2022, des attentes spécifiques ont été formulées à l'égard des titulaires d'un emploi supérieur dans la fonction publique, pour qu'ils favorisent l'intégration des membres de groupes cibles dans les organisations sous leur responsabilité et accroissent leur présence. Ces attentes, accentuées au fil des ans, ont contribué à l'atteinte des cibles.

Le SCT, au-delà de la responsabilité qu'il exerce à l'égard de l'objectif d'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise, a aussi le rôle d'élaborer des orientations et des politiques en matière de santé des personnes et des organisations, ce qui inclut des orientations portant sur la discrimination.

ACTION N° 7 EN BREF

	Nouvelles mesures dans le <i>Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028</i>
	Dépassement de la cible au 30 octobre 2025 (16,1 % pour les minorités visibles par rapport à un taux de disponibilité dans la population active de 13 %)
	Campagne de promotion des emplois de la fonction publique auprès des membres des minorités visibles et ethniques

ACTION N° 8

Garantir la présence d'au moins un membre provenant d'une minorité visible au sein de la majorité des CA des sociétés d'État d'ici cinq ans

Ministère porteur : Ministère du Conseil exécutif (Secrétariat aux emplois supérieurs)

Collaborateurs : CA des sociétés d'État, Collège des administrateurs de sociétés, ministère des Finances du Québec, Bureau de coordination de la lutte contre le racisme

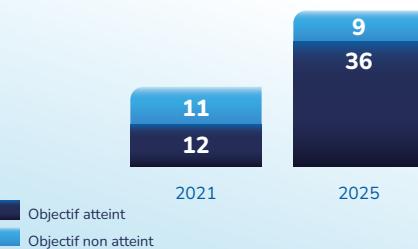
En juin 2021, afin de sensibiliser ses collègues et de faire appel à leurs efforts concertés, le ministre responsable de la Lutte contre le racisme leur a fait parvenir une lettre rappelant les engagements du gouvernement en matière de diversité dans la composition des conseils d'administration (CA) des sociétés d'État et autres organismes visés par la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (LGSE). Cette loi, sous la responsabilité du ministre des Finances, impose diverses obligations aux organismes qui y sont assujettis.

Très rapidement, un plan d'action a été élaboré par le Secrétariat aux emplois supérieurs (SES) pour soutenir la mise en œuvre d'initiatives en réponse à l'action n° 8 recommandée par le GACR. Dans ce contexte, des mesures de sensibilisation et de formation ont été planifiées, avec de l'accompagnement aux dirigeants d'organismes pour faciliter le repérage et l'intégration des membres des minorités visibles au sein des CA de sociétés d'État.

L'effet conjugué de ces mesures a porté fruit : l'objectif formulé par le GACR a été atteint dès septembre 2021, alors que la majorité des sociétés d'État (12 sur 23) comptaient au moins une personne membre de minorités visibles au sein de leur CA.

Depuis, cet objectif continue d'être maintenu et, au 31 juillet 2025, 36 des 45 sociétés d'État visées (80 %) avaient au moins un membre des minorités visibles dans leur CA.

PRÉSENCE D'AU MOINS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS LE CA DE SOCIÉTÉS D'ÉTAT



Entre le dépôt du rapport du GACR, le 14 décembre 2020, et le 31 juillet 2025, il y a eu nomination de 41 personnes de minorités visibles parmi les nouveaux membres de CA des sociétés d'État visées par la LGSE.

Une des actions majeures réalisées pour appuyer l'atteinte d'une plus grande représentativité a été la création et la mise en place, en 2022, du Programme triennal de bourses et de formation en gouvernance des sociétés. Ce programme, à deux volets, vise à accroître le bassin de membres de minorités visibles et de minorités ethniques formés à la gouvernance des sociétés

d'État, tout en favorisant la représentativité au sein des CA de ces organisations. Une enveloppe globale de 300 000 dollars a été accordée pour la création de ce programme triennal dans le cadre du Budget 2022-2023.

71 administratrices et administrateurs formés en gouvernance des sociétés d'État

12 boursières et boursiers au programme de certification en gouvernance de sociétés

Au terme du programme 2022-2025, le bassin de membres de minorités visibles et de minorités ethniques a été élargi tout en faisant la promotion des membres de minorités visibles susceptibles d'occuper des fonctions au sein des CA de sociétés d'État. Douze administratrices et administrateurs ont reçu une bourse pour accéder au programme de certification universitaire en gouvernance de sociétés qui mène à l'obtention du titre d'administrateur de sociétés certifié (ASC) du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval. De plus, 71 administratrices et administrateurs ont suivi une formation spécifique de 23 heures en gouvernance des sociétés d'État et, au 31 juillet 2025, quatre d'entre eux siégeaient à un CA de société d'État.

Le 15 octobre 2025, le ministre responsable de la Lutte contre le racisme a annoncé la reconduction du programme triennal jusqu'en 2028. Dans le cadre du budget 2025-2026 et avec une enveloppe de 400 000 dollars, le programme se poursuivra et permettra de décerner annuellement 4 bourses et d'offrir la formation en gouvernance des sociétés d'État à 24 personnes.

Initiatives complémentaires à l'action n° 8

La *Loi renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives* a été sanctionnée le 3 juin 2022. Cette loi a créé l'obligation pour chaque CA d'être composé d'au moins un membre qui, de l'avis du gouvernement, est représentatif de la diversité.

En cohérence avec les modifications apportées lors de la modernisation de la LGSE, une nouvelle politique favorisant la représentativité de la diversité de la société québécoise au sein des CA des sociétés d'État a été adoptée le 31 mai 2023 par le Conseil des ministres. En vertu de cette politique, les sociétés d'État visées avaient jusqu'au 31 mai 2025 pour que chacun de leur CA compte au moins un membre représentatif de la diversité de la société québécoise. Cet objectif a été atteint.

De plus, une équipe responsable des dossiers en matière de gouvernance et de diversité a été créée au SES. Elle a notamment pour mandat l'amélioration de la diversité dans la composition des CA des sociétés d'État.

ACTION N° 8 EN BREF

	Atteinte de la cible établie par le GACR dès septembre 2021 (52,2 %)
	Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action en soutien à la réponse à l'action n° 8
	Correspondances du ministre à ses homologues pour promouvoir l'atteinte de l'objectif de représentativité

ACTION N° 9

Développer une campagne nationale de sensibilisation contre le racisme, afin d'informer de manière constante la population sur différents aspects du racisme et de la discrimination

Porteur principal : Ministère du Conseil exécutif
(Secrétariat à la communication gouvernementale)

Collaborateurs : Réseau du sport étudiant du Québec

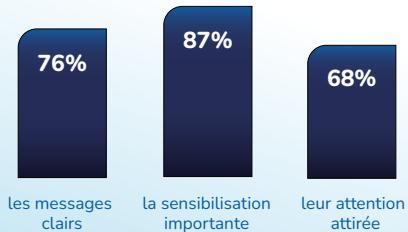
Dès 2021, le gouvernement a innové en menant la toute première campagne nationale de sensibilisation à traiter de manière spécifique de l'enjeu du racisme. Auparavant, d'autres initiatives gouvernementales avaient abordé des thèmes connexes, comme l'ouverture aux personnes immigrées ou la valorisation de la diversité, mais sans aborder de front le sujet du racisme. Avec cette nouvelle initiative de sensibilisation, le gouvernement a fait le choix de l'écoute et de l'inclusion dans la mise en œuvre de sa campagne.

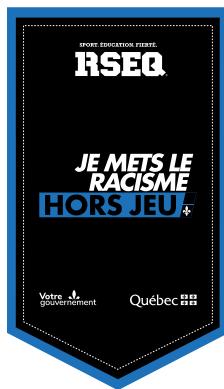
La reconnaissance des préjugés a été le premier aspect abordé dans le cadre de cette campagne, qui a été déployée à la télévision et sur d'autres plateformes médiatiques à partir du 22 novembre 2021 jusqu'au 30 janvier 2022. L'objectif était de sensibiliser l'ensemble de la population du Québec à reconnaître certains préjugés envers les personnes issues des communautés ethnoculturelles. Une somme de près de 1,19 million de dollars a été dépensée en 2021-2022 pour réaliser ce projet d'envergure.

Une évaluation post-campagne a été menée pour évaluer sa notoriété, la compréhension de ses messages ainsi que son appréciation et ses retombées. Les résultats ont montré que 76 % des gens sondés ont trouvé clairs les messages de la campagne et un peu plus des deux tiers ont

trouvé que ces messages leur ont permis de prendre conscience de l'importance de mettre fin aux préjugés et au racisme. Les résultats de l'évaluation de la campagne montrent que 87 % des personnes ont trouvé important que le gouvernement du Québec fasse de la sensibilisation sur le racisme et les préjugés, 76 % des gens ont trouvé que les messages de la campagne étaient clairs, 68 % ont trouvé que les messages de la campagne attiraient leur attention. Ce sont également 67 % des personnes qui ont jugé que le ton de la campagne était approprié pour traiter du racisme et des préjugés. Fait intéressant, cette proportion atteint près de 80 % chez les personnes s'identifiant aux minorités visibles. Finalement, 67 % des personnes ont jugé que les messages leur avaient fait prendre conscience de l'importance de mettre fin aux préjugés et au racisme.

PROPORTION DE PERSONNES QUI ONT TROUVÉ :





Le racisme dans le sport étudiant ainsi que ses conséquences ont été d'autres aspects abordés dans la campagne nationale de sensibilisation déployée au cours des années financières 2024-2025 et 2025-2026. En partenariat avec le Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ), le MCE a soutenu la réalisation de la campagne

Mettons le racisme hors jeu, dont les activités, lancées le 15 novembre 2024, se sont poursuivies jusqu'au 7 juin 2025. Cette campagne visait à sensibiliser la population québécoise à ces enjeux, en misant sur la collaboration des athlètes et des gens qui gravitent autour d'eux. La campagne s'est déployée principalement sur le terrain : elle a été présentée lors de 22 événements sportifs organisés par le RSEQ, permettant de rejoindre 519 équipes sportives. Un montant total de 1,14 million de dollars a été utilisé en 2024-2025 pour le financement de cette initiative.

Ce sont 87 % des personnes qui ont trouvé important que le gouvernement du Québec fasse de la sensibilisation sur le racisme et les préjugés.

La signature par les équipes du fanion « Je mets le racisme hors jeu » est un geste significatif qui atteste de l'engagement des athlètes, des entraîneurs, des parents et des équipes à rejeter tout comportement raciste ou discriminatoire, sur le terrain comme à l'extérieur de celui-ci. Chaque équipe a été invitée à hisser le fanion signé dans le gymnase de son école. Bien en vue, il rappelle la promesse de s'assurer que toutes et tous s'amusent et se dépassent dans le respect, sans crainte de discrimination sur la base de leur origine ethnique ou de la couleur de leur peau.

Initiatives complémentaires à l'action n° 9

En parallèle avec cette campagne gouvernementale, la CDPDJ a entrepris une campagne de sensibilisation contre le racisme dans le sport chez les jeunes afin d'accroître les actions pour lutter contre le racisme, notamment dans le contexte du rapport du GACR. Cette campagne, intitulée *Crois en mon talent!*, visait à sensibiliser aux manifestations du racisme dans le milieu sportif et à encourager les victimes et les témoins à intervenir. Elle a permis de mettre en lumière, sur les réseaux sociaux, des témoignages et des réalités vécues par de jeunes athlètes racisés dans le milieu sportif. De plus, elle a favorisé une meilleure compréhension des enjeux du racisme dans le sport, tant chez les jeunes athlètes que chez les entraîneurs et les parents.

Entre 2021 et 2025, d'autres campagnes d'information et de sensibilisation ont été diffusées sur des thèmes d'intérêt qui rejoignent, sous différents angles, des enjeux formulés dans le rapport du GACR.

Du 17 au 21 mars 2025, le MEQ a tenu la toute première édition de la Semaine de la prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles, sur le thème « Renforcer le respect et le civisme dans nos écoles ». Cette activité visait à favoriser le développement de relations interpersonnelles de civisme qui contribuent au bien-être de tous.

Le 16 septembre 2024, une campagne de sensibilisation a été lancée par la CNESST sur le thème « Le harcèlement psychologique ou sexuel ne devrait jamais faire partie de votre horaire de travail ». Cette campagne a été diffusée jusqu'au 6 octobre 2024, comprenant des messages publicitaires de 30 secondes sur les radios traditionnelles et numériques, des publicités sur le Web et sur des plateformes sociales ainsi que des articles dans différents médias.

Par ailleurs, en matière de sensibilisation de la population, il faut également mentionner le Programme d'appui aux collectivités du MIFI. De 2021 à 2024, il a permis de soutenir des projets à hauteur de plus de 21 millions de dollars par année, contribuant à rendre les collectivités accueillantes et inclusives et à sensibiliser la population aux enjeux du racisme et de la discrimination.

Autre appui important du gouvernement : depuis 26 ans, le Centre international de documentation et d'information haïtienne, caribéenne et afro-canadienne est soutenu financièrement par le gouvernement du Québec pour coordonner les activités de la Semaine d'actions contre le racisme. L'entente triennale 2025-2027 totalise 216 300 dollars. Cette semaine thématique, qui se déroule chaque année dans la dernière semaine de mars, propose une programmation étayée d'activités visant à sensibiliser et à informer la population québécoise concernant la lutte contre le racisme et la discrimination.

ACTION N° 9 EN BREF

	Réalisation de la campagne contre le racisme et les préjugés en 2021-2022
	Réalisation de la campagne <i>Metttons le racisme hors jeu</i> dans le cadre d'un partenariat avec le RSEQ, en 2024-2025 et 2025-2026

ACTION N° 10

Inclure le thème du racisme et de la discrimination tout au long du parcours scolaire des jeunes

Ministère porteur : Ministère de l'Éducation du Québec

Collaborateurs : Institutions scolaires et personnel enseignant

Le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) a saisi l'occasion de la révision du programme du cours *Éthique et culture religieuse* pour intégrer des contenus relatifs aux enjeux de racisme et de discrimination. Dès l'automne 2021, la volonté gouvernementale d'intégrer l'enjeu du racisme dans le nouveau programme Culture et citoyenneté québécoise a été confirmée dans une annonce officielle.

Après une année d'implantation facultative en 2023-2024, le nouveau programme d'études Culture et citoyenneté québécoise a été implanté officiellement à la rentrée scolaire 2024-2025 dans toutes les écoles primaires et secondaires du Québec. À travers le contenu de formation, les questions du racisme et de la discrimination sont traitées.

Le programme a pour finalités de préparer les élèves à l'exercice de la citoyenneté québécoise, de poursuivre le bien commun et de viser la reconnaissance de soi et de l'autre. Pour déployer ces finalités, le programme permet aux élèves de construire des connaissances et des raisonnements solides sur des questions les concernant à l'échelle individuelle, mais aussi à titre de citoyens du Québec. En s'appuyant sur la pensée critique, le dialogue, la sociologie et l'éthique, le programme contribue au développement de l'autonomie de pensée des élèves, de leur capacité d'écoute, de leur estime de soi et de leur ouverture à autrui.

Le contenu de formation du programme permet donc aux jeunes élèves de réfléchir, tout au long de leur parcours scolaire, sur des thèmes propres au développement de soi et des relations interpersonnelles ainsi qu'à des thèmes qui abordent des aspects plus collectifs de la culture et de la citoyenneté québécoise.

En complément et afin d'appuyer les enseignantes et enseignants, de nombreuses modalités de formation et d'accompagnement ont été offertes durant l'année scolaire 2024-2025 et se poursuivent en 2025-2026.

Dès l'automne 2021, la volonté gouvernementale d'intégrer l'enjeu du racisme dans le nouveau programme Culture et citoyenneté québécoise a été confirmée dans une annonce officielle.

Par ailleurs, à l'hiver 2023, le MEQ a développé le site Web [Mobilisation-CVI](#), visant à soutenir une réflexion commune sur le climat interculturel d'une école et à renforcer les pratiques reconnues. De plus, un répertoire de ressources est en élaboration sur les ancrages existants dans l'ensemble du curriculum pour traiter de la question du racisme. Le guide n'est pas encore disponible.

Le MEQ demeure mobilisé afin de promouvoir l'éducation interculturelle, de favoriser des pratiques inclusives et de valoriser le vivre-ensemble. Il met également à la disposition du réseau scolaire une panoplie de ressources pour l'appuyer dans la mise en œuvre de l'éducation interculturelle. [Une page Web](#) regroupe les principaux documents, [outils](#) et ressources en éducation interculturelle

développés par des partenaires ou des ressources externes. Par exemple, on y retrouve une trousse éducative sur l'enjeu de l'antisémitisme. Cet outil pédagogique s'ajoute à l'éventail de ressources existantes déjà accessibles aux enseignantes et aux enseignants.

Initiatives complémentaires à l'action n° 10

Le [*Plan de prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles 2023-2028*](#) du MEQ a pour but de favoriser le bien-être à l'école et de prévenir l'intimidation et la violence sous toutes ses formes. Une des mesures de ce plan vise à déployer un modèle de plan de lutte pour tous les établissements. Le modèle actuel contient des éléments spécifiques à l'intimidation ou la violence basée sur des motifs liés notamment à la couleur et à l'origine ethnique ou nationale. L'utilisation de ce modèle est obligatoire depuis la rentrée 2025-2026.

Dans le but de mieux protéger les droits des élèves et des parents, l'entrée en vigueur de la *Loi sur le Protecteur national de l'élève* s'est notamment traduite par la mise en place d'un processus plus équitable et plus efficace de traitement des plaintes depuis la rentrée scolaire 2023. Le [site Web](#) du Protecteur national de l'élève renseigne sur la procédure à suivre lorsqu'une personne est insatisfaite du traitement de sa plainte par l'établissement d'enseignement et le centre de services scolaire concernés.

D'autres pièces législatives comportent des mesures significatives visant à renforcer des mécanismes et des recours dans différents secteurs. Bien qu'elles ne visent pas en particulier les personnes victimes de racisme, elles s'appliquent également à elles. La [*Loi modifiant la Loi sur la sécurité dans les sports afin principalement de renforcer la protection de l'intégrité des personnes dans les loisirs et les sports*](#) vise à mieux protéger les personnes dans les milieux du loisir et du sport, dont les personnes victimes de racisme. [*La Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel*](#) contient des mesures pour s'assurer que les comportements ou les gestes qui peuvent faire craindre pour la sécurité physique et psychologique des élèves soient découragés ou sanctionnés sévèrement.

ACTION N° 10 EN BREF

	Intégration de la question du racisme et de la discrimination dans le nouveau programme d'études Culture et citoyenneté québécoise et implantation dans toutes les écoles primaires et secondaires à partir de la rentrée 2024-2025
	Formation et accompagnement des enseignantes et enseignants sur le nouveau programme d'études Culture et citoyenneté québécoise
	Développement et mise en ligne d'un instrument de réflexion sur le climat interculturel

ACTION N° 11

Inclure le thème du racisme dans la formation obligatoire lors de la formation initiale des enseignants

Porteur principal : Facultés des sciences de l'éducation

Collaborateur : Ministère de l'Éducation

Le rapport du Groupe d'action contre le racisme a recommandé d'inclure le thème du racisme dans la formation obligatoire des enseignants. Cette recommandation a été formulée pour que les enseignants soient le mieux outillés possible pour aborder et traiter d'un sujet aussi sensible que le racisme. Une formation des futurs enseignants sur la question du racisme pendant leur parcours universitaire permettrait de les sensibiliser aux préjugés et au racisme, et de les préparer à intégrer ces notions dans leurs enseignements.

L'autonomie et la liberté académique sont des conditions essentielles à la mission des établissements universitaires et constituent une réalité du système québécois. Ainsi, l'inclusion du thème du racisme dans la formation initiale obligatoire des enseignants ne relève pas directement du gouvernement, mais plutôt des facultés et départements des sciences de l'éducation.

Le rôle du gouvernement consiste plutôt à définir, dans le [Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante](#), les connaissances et compétences à développer durant la formation initiale et continue. Publié en décembre 2020, le Référentiel vise notamment à encadrer la formation des futurs enseignants et enseignantes ainsi que celle du personnel en exercice, à la formation générale des jeunes, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

Cette recommandation a été formulée afin que les enseignantes et enseignants soient le mieux outillés possible pour aborder et traiter d'un sujet aussi sensible que le racisme.

Le Référentiel comporte une compétence transversale fondée sur les principes éthiques de respect, d'inclusion et d'ouverture, invitant le personnel enseignant à prévenir toute forme de discrimination. Cette compétence permet d'intégrer à la formation des contenus liés à la prévention et à la lutte contre le racisme.

Conformément à leur autonomie, les universités déterminent les contenus de leurs programmes dans le respect des orientations ministérielles. Les facultés et départements de sciences de l'éducation respectent d'ailleurs ces orientations lors de la création ou de la modification de programmes de formation à l'enseignement.

Initiatives complémentaires à l'action n° 11

Le gouvernement du Québec a introduit, en 2021, l'obligation pour le personnel enseignant de suivre au moins trente heures d'activités de formation continue par période de deux ans.

De plus, la Loi modifiant principalement la [Loi sur l'instruction publique et édictant la Loi sur l'Institut national d'excellence en éducation](#), sanctionnée le 7 décembre 2023, confère au ministre de l'Éducation une habilitation réglementaire lui permettant de prévoir les conditions et modalités relatives à la formation continue du personnel enseignant, notamment celles portant sur la reconnaissance du contenu des activités de formation, les modes de contrôle, de supervision ou d'évaluation des obligations de formation continue et, le cas échéant, les cas de dispense. Cela pourrait permettre de prescrire un certain nombre de contenus jugés prioritaires.

ACTION N° 11 EN BREF

	Recension des cours offerts aux étudiantes et étudiants en pédagogie
	Révision des programmes de formation à l'enseignement en tenant compte du <i>Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante</i>

ACTION N° 12

Nommer un ministre responsable de la Lutte contre le racisme

Ministère porteur : Premier ministre

Le 24 février 2021, le gouvernement du Québec a lancé un signal fort en nommant pour la toute première fois un ministre responsable de la Lutte contre le racisme, monsieur Benoit Charette, suivi de monsieur Christopher Skeete en 2022. Cette décision d'ajouter une voix au Conseil des ministres a concrétisé une des recommandations phares du rapport du GACR, faisant écho à une proposition mentionnée par les intervenants rencontrés durant ses travaux.

Parmi les retombées de la présence d'un ministre responsable de la Lutte contre le racisme, il faut mentionner l'imputabilité accrue au regard de l'action gouvernementale en cette matière. En décembre 2021, près d'un an après la parution du rapport du GACR, un premier bilan d'étape a été réalisé publiquement par le ministre, rendant compte des avancées pour chaque engagement.

Le ministre responsable des Relations avec Premières Nations et les Inuit a été associé à cette reddition de comptes pour le volet autochtone du rapport du GACR. Il est ressorti de cet exercice que toutes les actions avaient déjà reçu une première réponse et que le travail se poursuivait de façon satisfaisante à l'échelle gouvernementale. Par la suite, sur une base annuelle, une reddition de comptes relative aux actions menées et aux sommes investies par les ministères et organismes a été faite dans le cadre de l'exercice de l'étude des crédits.

Le gouvernement du Québec a lancé un signal fort en nommant pour la toute première fois un ministre responsable de la Lutte contre le racisme.

Rôle et responsabilités du ministre responsable de la Lutte contre le racisme

Le ministre responsable de la Lutte contre le racisme exerce, au sein du ministère des Relations internationales et de la Francophonie, les responsabilités suivantes :

1. Conseiller le gouvernement sur toute question qui concerne la lutte contre le racisme;
2. En collaboration avec les ministres concernés et les partenaires de la société civile, proposer au gouvernement des mesures en vue d'accroître l'efficacité de la lutte contre le racisme;
3. Coordonner les actions gouvernementales en matière de lutte contre le racisme, notamment en s'assurant de la mise en œuvre et du suivi des actions recommandées par le GACR dans son rapport du 14 décembre 2020.

Initiative complémentaire à l'action n° 12

Dans la foulée de la nomination d'un ministre responsable et afin de l'appuyer dans la réalisation de son mandat, le BCLCR a été mis sur pied au MCE, puis transféré au MRIF, et des répondants ont été désignés dans les ministères et organismes pour collaborer avec cette équipe dans le suivi de la mise en œuvre du rapport du GACR.

C'est à l'initiative du ministre responsable de la Lutte contre le racisme que les prix Pour un Québec sans racisme ont été créés en 2022. Ces prix permettent la valorisation de l'engagement dans la lutte contre le racisme et la déconstruction des préjugés; des gestes concrets qui visent à promouvoir l'importance de l'égalité entre tous les Québécois et les Québécoises; des réalisations en faveur de la culture du respect et du vivre-ensemble.

ACTION N° 12 EN BREF



Désignation d'un ministre responsable de la Lutte contre le racisme

ACTION N° 13

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur la question du racisme pour les employés de l'État

Porteur principal : Bureau de coordination de la lutte contre le racisme

Collaborateurs : Secrétariat du Conseil du trésor, ensemble des ministères et organismes

Dans le but d'enrichir l'offre existante de formation pour le personnel de la fonction publique avec un contenu distinct sur le racisme, une nouvelle formation continue sur la question du racisme pour les employées et employés de l'État a été préparée. Cette formation tient compte de la diversité des corps d'emplois destinés à la recevoir en fonction des grandes missions de l'État. Elle vise à susciter une réflexion, en misant sur le fait que le public de l'administration est déjà lié par les valeurs de la fonction publique québécoise et animé par une volonté de service aux citoyens.

Le 30 janvier 2025, en raison de la présentation à l'Assemblée nationale du Québec (ANQ) du [projet de loi sur l'intégration nationale](#), il a été établi que des travaux d'adaptation s'imposaient à certains contenus du projet de formation pour en assurer la pleine cohérence avec les principes et objectifs de cette pièce législative, sous réserve de son adoption par l'ANQ. Lorsque la *Loi sur l'intégration à la nation québécoise* a été adoptée le 28 mai 2025, les travaux visant l'actualisation de cette formation ont pu se poursuivre.

Il est envisagé que la nouvelle formation soit rendue disponible à l'ensemble des ministères et organismes de la fonction publique, en tout temps et sans frais, via la solution de gestion gouvernementale des apprentissages (SGGA) *Brio*. La diffusion de la formation est prévue au courant de l'année financière 2025-2026.

La formation vise à susciter une réflexion, en misant sur le fait que le public de l'administration est déjà lié par les valeurs de la fonction publique québécoise et animé par une volonté de service aux citoyens.

Concernant le caractère obligatoire du libellé de l'action n° 13, les environnements numériques d'apprentissage actuellement en usage dans la fonction publique n'offrent pas la possibilité de diffuser une formation à l'ensemble du personnel de la fonction publique, de façon obligatoire, tout en assurant une reddition de compte adéquate. Ce faisant, la responsabilité de s'assurer que le personnel suive la formation incombe à chacun des sous-ministres et dirigeants d'organisme. La mise en œuvre d'un ensemble de mesures promotionnelles permettra de favoriser des taux élevés de participation parmi le personnel de la fonction publique. Une stratégie de déploiement a été conçue en ce sens.

Initiatives complémentaires à l'action n° 13

Depuis 2021, diverses formations produites pour les employées et employés de l'État proposent notamment des contenus qui appuient la lutte contre le racisme, avec des thèmes comme la diversité en milieu de travail, les réalités autochtones ou les personnes immigrantes.

Dans la foulée du décès de M^{me} Joyce Echaquan, à l'automne 2020, la priorité est allée à offrir de la formation pour sensibiliser le personnel du réseau de la santé et des services sociaux aux réalités autochtones, ce qui a été accompli avec l'atteinte d'objectifs ambitieux en matière de participation. En effet, à partir de juillet 2021, une formation en ligne sur les réalités autochtones a été rendue accessible à l'ensemble des ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Résultat : en janvier 2025, environ 317 000 employées et employés du réseau de la santé l'avaient suivie, en tout ou en partie, ce qui représente plus de 99 % des effectifs. À la même période, plus de 6 000 professionnels et gestionnaires de la fonction publique l'avaient suivie en tout ou en partie, et ce nombre continue de progresser.

À partir de février 2022, une formation sur la gestion de la diversité culturelle a été offerte aux gestionnaires et aux conseillers en gestion des ressources humaines de la fonction publique du Québec.

De plus, depuis le 31 mars 2022, trois capsules d'autoformation sur la diversité et l'inclusion sont offertes à l'ensemble du personnel de la fonction publique. Elles visent à distinguer les concepts de diversité et d'inclusion ainsi qu'à encourager l'adoption de comportements qui rendent les milieux de travail plus inclusifs.

Autres exemples : une formation intitulée « Intervention en employabilité et réalités des personnes immigrantes » a été élaborée et est offerte aux agents d'aide à l'emploi. Au total, 21 cohortes (280 personnes) ont été formées du 1^{er} avril 2024 au 31 janvier 2025. Également, une formation sur les réalités autochtones Mikimowin, élaborée par l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, est offerte au personnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (la formation vise 4 000 personnes).

La CDPDJ offre aussi de la formation sur le racisme et la discrimination. Le rehaussement budgétaire de 20,8 millions de dollars sur 5 ans, accordé par le gouvernement en 2021-2022, lui a notamment permis de doubler le nombre de formations et de tripler le nombre de personnes rejoindes à l'échelle du Québec.

ACTION N° 13 EN BREF

	Élaboration d'une formation de sensibilisation sur la question du racisme, destinée au personnel de la fonction publique
	Stratégie de déploiement
	Diffusion de la formation auprès du personnel de la fonction publique

ACTION N° 14

Inclure dans la campagne nationale de sensibilisation contre le racisme un volet spécifique sur les réalités vécues par les Autochtones, dans le but d'informer de manière constante la population sur le racisme et la discrimination vécus par les Premières Nations et les Inuit

Porteur principal : Secrétariat aux Relations avec les Premières Nations et les Inuit

Collaborateurs : Représentants des Premières Nations et des Inuit

L'importance de sensibiliser la population québécoise aux réalités autochtones a été recommandée, dès octobre 2020. Lors d'une conférence de presse consécutive à une rencontre avec les chefs des communautés atikamekw et M. Ghislain Picard, chef régional de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador, le premier ministre François Legault a annoncé le déploiement d'une campagne sociétale de sensibilisation aux réalités autochtones pour lutter contre le racisme et la discrimination envers les Premières Nations et les Inuit.

À ce moment, une enveloppe de 5 millions de dollars a été prévue pour les différentes phases de cette campagne jusqu'en mars 2024. Un montant de 500 000 dollars pour les violences autochtones était inclus dans cette enveloppe.

Une campagne de sensibilisation spécifique aux réalités autochtones a été réalisée en collaboration avec des expertes et experts issus des Premières Nations et des Inuit.

La première phase de la campagne a été lancée à l'hiver 2023. Le message de cette première phase était l'invitation à la rencontre « Entre nations, on gagne à se connaître ». À partir de la fin du mois de janvier 2023, des actions de relations publiques ont été réalisées pour faire connaître la démarche inclusive et concertée du processus créatif entre

le gouvernement et les milieux autochtones, qui a donné lieu à la création de cette campagne.

Le choix de lancer la campagne le 21 juin 2024 était une belle occasion pour attirer l'attention du public sur ses messages.

La vidéo de la campagne a été diffusée du 13 février au 31 mars 2023 et rediffusée du 8 mai au 4 juin 2023 en réponse à une étude réalisée en amont qui avait pour but d'évaluer les préjugés et la méconnaissance de la population en général à l'égard des membres des Premières Nations et des Inuit. Une vidéo de reportage de tournage a été publiée sur les médias sociaux gouvernementaux le 5 juin 2023. La firme retenue pour développer cette campagne a travaillé les messages, objectifs et concepts élaborés à la lumière des résultats du sondage et des consultations auprès de plusieurs groupes et individus représentant les 11 nations.

La deuxième phase de la campagne a été officiellement lancée le 21 juin 2024 pour souligner la *Journée nationale des peuples autochtones*. Le choix de cette date comme puissant symbole était une belle occasion pour attirer l'attention du public sur les messages de cette campagne. Un montant de 2,5 millions a été ajouté à l'enveloppe initiale de 5 millions de dollars pour couvrir les frais de tournage et de diffusion

de l'ensemble des capsules de la deuxième phase jusqu'au 31 mars 2025.

En continuité avec la première phase qui visait à présenter les 11 nations autochtones, la deuxième phase partage davantage d'information au public sur chacune des 11 nations autochtones au Québec dans le but de favoriser les rapprochements avec l'ensemble de la population du Québec.

Des capsules courtes (environ 15 secondes) et longues (environ 5 minutes) sont diffusées sur diverses plateformes Web.

À ce jour, neuf capsules ont été diffusées, donnant la parole aux nations [abénaquise](#), [anichinabée](#), [atikamekw](#), [innue](#), [naskapie](#), [eeyou](#), [micmaque](#), [kanien'keha:ka \(mohawk\)](#) et [inuit](#). Les capsules portant sur les nations wendat et wolastoqey (malécite) suivront au cours des prochains mois, jusqu'en 2026, offrant ainsi un panorama complet de l'ensemble des nations autochtones du Québec.

Initiatives complémentaires à l'action n° 14

Chaque année, de nombreux projets soutenus financièrement par le SRPNI contribuent concrètement à mieux faire connaître les réalités des Premières Nations et des Inuit et, ce faisant, à prévenir et contrer le racisme et la discrimination à leur égard.

Par exemple, entre le 1er avril 2024 et le 31 janvier 2025, plus de 630 000 dollars ont été accordés par le SRPNI à divers organismes pour soutenir 55 projets en matière de vivre-ensemble, de sécurisation culturelle, de lutte contre le racisme et la discrimination envers les membres des Premières Nations et des Inuit.

ACTION N° 14 EN BREF

	Processus de cocréation entre le gouvernement du Québec et les milieux autochtones
	Réalisation de la campagne <i>Entre nations, on gagne à se connaître</i>
	Réalisation de 11 capsules présentant les nations autochtones

ACTION N° 15

Sensibiliser les ordres professionnels à l'importance de former les professionnels aux réalités autochtones

Porteur principal : Secrétariat aux Relations avec les Premières Nations et les Inuit

Collaborateurs : Conseil interprofessionnel du Québec et ordres professionnels

Dès le début des travaux du GACR, le ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit a transmis une lettre au Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), lui enjoignant d'informer ses membres de la pertinence de développer des formations traitant des réalités autochtones.

De plus, le 5 février 2021, lors d'une rencontre avec le CIQ, le ministre a fait état des différents enjeux concernant les Autochtones du Québec. Il a fait également appel à la collaboration des ordres professionnels pour la mise en œuvre des recommandations de la [Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec](#) (CERP) en matière de prestation de services auprès des Autochtones et des recommandations du GACR.

En réponse à cet appel du ministre, l'Ordre des traducteurs, des terminologues et interprètes agréés du Québec et la Chambre des huissiers de justice du Québec ont manifesté leur volonté de mieux répondre aux besoins des Autochtones.

Le SRPNI leur fournit un appui dans les démarches qu'ils souhaitent mettre en œuvre.

L'action n° 15 du GACR est reprise de la recommandation n° 24 de la CERP (commission Viens) : « Sensibiliser les ordres professionnels à l'importance d'inclure dans leurs programmes de formation des contenus développés en collaboration avec les autorités autochtones et portant sur les besoins et caractéristiques des Premières Nations et des Inuit ainsi que sur la sécurisation culturelle ».

Le SRPNI demeure disponible pour collaborer avec les ordres professionnels du Québec qui désirent développer des contenus de formation sur les réalités autochtones.

Initiatives complémentaires à l'action n° 15

La *Loi instaurant l'approche de sécurisation culturelle au sein du réseau de la santé et des services sociaux*, adoptée le 5 décembre 2024, a introduit une modification au *Code de professions* pour permettre à des membres des Premières Nations et des Inuit d'exercer dans trois domaines réservés sans être membres d'un ordre professionnel concerné. Elle habilite le gouvernement à prendre un règlement prescrivant les conditions et les modalités permettant l'exercice, par des membres des Premières Nations et des Inuit, de certaines activités professionnelles réservées en vertu du Code des professions dans le but de favoriser l'accès de ces derniers aux services professionnels dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines et, en particulier, de favoriser le caractère culturellement sécurisant de ces services.

ACTION N° 15 EN BREF

	Lettre du ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit au CIQ
	Appel à la collaboration des ordres professionnels lors d'une rencontre avec le CIQ

ACTION N° 16

Rendre obligatoire l'éducation sur le thème de l'histoire et des réalités actuelles des populations autochtones du Québec dans la formation initiale des enseignants

Porteur principal : Ministère de l'Éducation, Facultés des sciences de l'éducation

Collaborateurs : Table nationale sur la réussite éducative des élèves autochtones

L'action n° 16 vise à mieux outiller les enseignantes et enseignants afin de les rendre plus à l'aise lorsqu'ils abordent et traitent de sujets à la fois importants et sensibles. Il importe d'intégrer de façon plus directe et spécifique les réalités historiques, les cultures et l'héritage des Autochtones, ainsi que leurs influences sur la vie actuelle de l'ensemble de la population. D'ailleurs, les rapports de la [Commission de vérité et réconciliation](#), de la [Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès](#) et de l'[Enquête nationale sur les femmes et filles autochtones disparues et assassinées](#) ont tous souligné l'importance de former les personnels enseignant et scolaire à l'histoire et aux réalités autochtones.

Comme pour l'action n° 11, il importe de préciser que l'autonomie et la liberté académique sont des conditions essentielles à la mission des établissements universitaires et constituent une réalité du système québécois. Ainsi, l'inclusion du thème du racisme dans la formation initiale obligatoire du personnel enseignant ne relève pas directement du gouvernement, mais plutôt des facultés et départements de sciences de l'éducation. Au Québec, le [Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante](#) (2020) sert de base au développement et à la modification, par les universités, des programmes de formation des enseignantes

et enseignants. Il comprend des références aux réalités autochtones et à l'importance d'en tenir compte. Le Référentiel comporte une compétence transversale fondée sur les principes éthiques qui encourage l'adoption d'une posture inclusive dans l'enseignement pour prévenir toute forme de discrimination.

Il importe d'intégrer de façon plus directe et spécifique les réalités historiques, les cultures et l'héritage des Autochtones, ainsi que leurs influences sur la vie actuelle de l'ensemble de la population.

La considération des réalités autochtones de même que l'intégration de leurs perspectives dans l'enseignement y sont abordées. L'apport des aînés et des membres de la collectivité dans l'éducation des enfants autochtones est reconnu.

Le Référentiel encourage de prendre appui sur la langue maternelle des élèves et de la valoriser pour favoriser l'acquisition de la langue d'enseignement. Il suggère également de mettre en relation les apprentissages à effectuer avec les éléments du vécu des élèves et leurs référents culturels.

Le MEQ établit, par l'entremise du Référentiel, les connaissances et les compétences qui doivent être développées et acquises en cours de formation (et, plus largement, par les enseignants en exercice), mais il n'intervient pas directement dans les contenus de la formation initiale à l'enseignement. Les universités sont responsables de déterminer les contenus de leurs programmes de formation dans le respect de ces orientations ministérielles présentées dans le Référentiel. Les facultés et départements de sciences de l'éducation ont confirmé, en juin 2025, avoir pris en compte

les nouvelles orientations ministérielles issues du Référentiel dans leurs programmes de formation à l'enseignement.

Le MEQ a pu compter sur les organisations autochtones en éducation membres de la Table nationale sur la réussite éducative des élèves autochtones pour discuter de plusieurs sujets importants relatifs aux enjeux autochtones en éducation.

Initiatives complémentaires à l'action n° 16

Une entente de services est en cours avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue pour documenter les conditions propices à l'enseignement et développer un guide et des exemples visant à reconnaître les spécificités culturelles et inclure les savoirs et autres perspectives des Premières Nations et des Inuit pour les enseignantes et enseignants du primaire et du secondaire. Le rapport et le premier guide, qui concerne la nation abénaquise, devraient être disponibles en mars 2026.

ACTION N° 16 EN BREF

	Intégration au Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante des éléments pour la prise en compte des réalités autochtones
	Élaboration de guides pour l'inclusion des savoirs et des perspectives des Premières Nations et des Inuit pour les enseignantes et enseignants du primaire et du secondaire
	Collaboration avec les organisations autochtones membres de la Table nationale sur la réussite éducative des élèves autochtones
	Révision des programmes de formation à l'enseignement en tenant compte du Référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante

ACTION N° 17

Modifier les contenus scolaires des niveaux primaire et secondaire pour actualiser les notions sur l'histoire, les cultures, l'héritage et les réalités actuelles des populations autochtones au Québec et au Canada et leurs impacts sur la société

Ministère porteur : Ministère de l'Éducation du Québec

Collaborateurs : Table nationale sur la réussite éducative des élèves autochtones et divers collaborateurs autochtones

Dans son rapport, le GACR faisait valoir que l'histoire, la situation socio-économique des Premières Nations et des Inuit, ainsi que leur statut unique, exigent que leurs réalités particulières soient spécifiquement prises en compte, différemment de celles des immigrants et des personnes appartenant à des minorités visibles.

Le 30 novembre 2021, le ministre de l'Éducation et le ministre responsable des Affaires autochtones ont annoncé un processus de réflexion afin de prendre en compte les réalités autochtones dans l'ensemble des programmes d'étude. Ce processus a pour objectif de permettre aux Autochtones de participer activement aux futures révisions des programmes d'études. Cette réflexion s'est notamment effectuée en collaboration avec les organisations autochtones en éducation qui sont réunies, avec le MEQ, à la Table nationale sur la réussite éducative des élèves autochtones.

Dans le cas du programme d'études Culture et citoyenneté québécoise, des consultations ont eu lieu et un groupe de travail qui comprenait certains partenaires de la Table a été mis en place pour inclure des Autochtones et des spécialistes de la question tout au long des travaux. Un comité a également été mis en place pour élaborer une annexe au programme d'études visant à soutenir et à outiller le personnel enseignant dans la prise en compte des réalités et des perspectives

autochtones dans le contexte de l'enseignement du programme.

En collaboration avec les Premières Nations et les Inuit, il faut réfléchir au contenu de l'ensemble des programmes d'études, et voir comment mieux présenter les notions d'histoire, de culture et les réalités autochtones dans les programmes du préscolaire, du primaire et du secondaire.

Des rencontres similaires se répètent dans le cadre de la révision actuelle des programmes de français, langue d'enseignement. Des représentants de diverses organisations autochtones sont rencontrés et consultés concernant les révisions qui sont apportées aux programmes de français, langue d'enseignement au primaire et au secondaire. Des classes de communautés autochtones mettent à l'essai le programme actualisé dans sa version provisoire depuis l'automne 2025.

Le programme Culture et citoyenneté québécoise propose plusieurs éléments de contenu en lien avec les réalités des Premières Nations et des Inuit. Une annexe aux programmes d'étude a été élaborée pour guider les enseignantes et enseignants qui traiteront des réalités et des perspectives autochtones. La mise en œuvre obligatoire du nouveau programme est en cours depuis la rentrée de l'année scolaire 2024-2025, après une année d'implantation facultative en 2023-2024.

Au cours de l'automne 2023, les travaux sur le programme Culture et citoyenneté québécoise ont été présentés au Conseil de la nation atikamekw ainsi qu'aux responsables de la Commission scolaire Kativik. Une rencontre similaire a été tenue avec la nation crie au début de l'année 2024. Des travaux de collaboration avec la Commission scolaire crie en vue de la production d'un programme d'études équivalent à Culture et citoyenneté québécoise se sont amorcés en début d'année 2025.

Le processus d'actualisation des programmes d'études en formation générale des jeunes a été présenté à la Table le 29 septembre 2022. Par ailleurs, le MEQ mène en continu des consultations individuelles avec certains partenaires autochtones. Le MEQ a participé au financement de projets de création de matériel pédagogique complémentaire proposés par des organisations autochtones en éducation, comme le site Mythesetrealites.ca.

Le MEQ a également financé l'acquisition de licences pour des livres numériques de créateurs autochtones et des livres traitant des Premières Nations et des Inuit et les a rendus disponibles sur la plateforme BIBLIUS.

Initiatives complémentaires à l'action n° 17

L'actualisation des programmes d'études du Programme de formation de l'école québécoise, un processus complexe, doit être envisagée à long terme, tant pour tenir compte de la disponibilité des partenaires autochtones du MEQ, que pour l'implication de nombreux autres acteurs. Ce chantier s'étalera sur plusieurs années : la planification des travaux permettra d'éviter une surcharge pour les partenaires de la Table tout comme pour le réseau scolaire.

Au-delà de la mise en œuvre d'un nouveau programme Culture et citoyenneté québécoise et de l'actualisation des programmes de français, langue d'enseignement, il s'agit de porter une attention particulière aux contenus qui évoquent notamment les perspectives et les parcours historiques des Autochtones lorsque le MEQ entreprendra toute révision de programme d'études. Des sommes sont prévues pour soutenir le développement d'outils, en collaboration avec des partenaires autochtones et des maisons d'édition ou d'autres éditeurs de contenus, pour appuyer l'enseignement des enjeux liés aux réalités autochtones.

ACTION N° 17 EN BREF

	Cadre de participation des Premières Nations et des Inuit à la révision des programmes d'études, impliquant les organisations autochtones membres de la Table nationale sur la réussite éducative des élèves autochtones
	Élaboration et mise en œuvre, au primaire et au secondaire, du programme d'études Culture et citoyenneté québécoise intégrant des apprentissages sur les réalités des Premières Nations et des Inuit
	Démarche d'actualisation des programmes de français, langue d'enseignement, avec une attention particulière aux perspectives et au parcours historique des Autochtones

ACTION N° 18

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur les réalités autochtones pour les employés de l'État

Ministère porteur : Le Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit (SRPNI)

Collaborateurs : Ministère de la Justice, organisations autochtones reconnues

Le SRPNI et le MJQ ont développé une formation en ligne sur les réalités autochtones qui est accessible depuis juillet 2021 à l'ensemble des ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Ils ont consacré conjointement 280 000 dollars à ce projet. Cette formation d'une durée de six heures a été réalisée en collaboration avec des organisations autochtones reconnues : le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or, Femmes autochtones du Québec, l'Institut Tshakapesh, l'Institution Kiuna, Kativik Ilisarniliriniq, le Conseil de la Nation Atikamekw (CNA), le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec et le Grand Conseil des Cris (Eeyou Istchee).

Les personnes qui ont conçu et réalisé la formation, M^{mes} Laurie Guimond et Nicole O'Bomsawin, ont obtenu l'appui de nombreuses organisations autochtones, incluant l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador, et elles ont pris soin de s'entourer de plusieurs collaborateurs autochtones et spécialistes reconnus.

Cette formation a été conceptualisée, produite et évaluée dans le respect d'un processus réciproque de co-construction continu. L'équipe de gouvernance était formée d'un comité exécutif (responsables gouvernementaux et universitaires), d'un comité consultatif d'expertes et d'experts nommés par huit organisations autochtones,

y compris une eeyou (crie), et d'un comité interministériel. Plusieurs échanges réguliers ont permis de valider les contenus, les participantes et participants pressentis, l'infographie, les montages vidéo et les activités interactives.

Les personnes qui ont conçu et réalisé la formation ont obtenu l'appui de nombreuses organisations autochtones et elles ont pris soin de s'entourer de plusieurs collaborateurs autochtones et spécialistes reconnus.

Chaque module présente un éventail de savoirs permettant de mieux comprendre les réalités autochtones. La formation comporte plus de 80 capsules vidéo réalisées avec des participantes et participants s'exprimant librement sur un sujet donné, dont plus de 80 % sont des personnes autochtones. La quasi-totalité des personnes sollicitées a accepté l'invitation à faire part de leur expertise et de leur vécu.

Il est prévu que l'autoformation en ligne soit bientôt accessible aux 3 000 employées et employés de la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq).

Des pourparlers ont présentement lieu avec le MAMH concernant la possibilité d'offrir la formation en ligne de sensibilisation aux réalités autochtones aux acteurs du milieu municipal.

Environ 1 061 personnes ont suivi, en tout ou en partie, l'autoformation en ligne de sensibilisation aux réalités autochtones, entre le mois d'avril 2024 et le mois de janvier 2025. Cette autoformation a donc maintenant été suivie, en tout

ou en partie, par plus de 6 000 professionnelles, professionnels et gestionnaires de la fonction publique québécoise.

En date de janvier 2025, cette autoformation a été suivie en tout ou en partie, par environ 317 000 employées et employés du RSSS, soit plus de 99 % des effectifs.

Initiatives complémentaires à l'action n° 18

En marge de cette formation en ligne, des modules complémentaires et spécifiques à certains enjeux seront développés au cours des prochaines années. Ces modules outilleront davantage les employés de l'État à offrir des services adéquats aux membres des Premières Nations et des Inuit. Les thèmes abordés restent à être sélectionnés.

Le SRPNI poursuit sa collaboration avec plusieurs ministères et organismes afin d'adapter la formation à leurs besoins et/ou aux capacités de leur personnel. À ce jour, les organisations suivantes collaborent à des projets : MSSS; CNESST, MJQ; ANQ. Par ailleurs, le SRPNI offre chaque mois une formation sur le travail en affaires autochtones. Depuis 2021, plus de 6 000 professionnelles, professionnels et gestionnaires de la fonction publique québécoise ont assisté à ces formations. Le SRPNI continuera d'offrir ces formations en 2026.

Certains professionnels de la Direction des relations avec les Autochtones du SRPNI réalisent ponctuellement des présentations sur l'approche de sécurisation culturelle dans le RSSS et sur les implications relatives à sa mise en œuvre par l'État québécois. Ces activités sont offertes à la demande des ministères et organismes québécois, ou encore à la demande de leurs réseaux de services, directions régionales ou organismes locaux affiliés.

ACTION N° 18 EN BREF

	Processus de co-construction avec des organisations autochtones reconnues
	Offre d'une formation en ligne d'une durée de 6 heures sur les réalités autochtones, accessible à l'ensemble du personnel des MO
	Plus de 99 % des effectifs du RSSS formés, en tout ou en partie
	Plus de 6 000 professionnelles et gestionnaires formés, en tout ou en partie

ACTION N° 19

Mettre un terme à la pratique informelle d'interdire de parler une langue autochtone au sein des services publics

Ministère porteur : Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit

Collaborateurs : Membres du gouvernement, PDG des établissements de santé et de services sociaux

Le GACR avait été saisi d'événements précis où des Autochtones se sont vu interdire de parler leur langue par des représentants de services publics. Il est important de souligner que malgré le fait que quelques incidents de la sorte aient été rapportés, il n'existe aucun règlement interdisant aux Autochtones de parler leur langue.

Afin de mettre en œuvre cet engagement, le ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit a transmis une lettre à ses homologues les enjoignant à faire preuve d'ouverture envers les membres des Premières Nations et des Inuit quant à l'usage de leur langue dans le contexte de la fréquentation des services publics.

Également, une correspondance du ministre a été transmise aux PDG des établissements de santé et de services sociaux pour les sensibiliser au droit des usagers autochtones de s'exprimer dans leur langue maternelle et pour demander de sensibiliser l'ensemble des équipes à cet égard.

Le gouvernement du Québec reconnaît la nécessité d'agir et d'améliorer la qualité et l'accessibilité des services en santé et en services sociaux offerts aux Premières Nations et aux Inuit. Il poursuit les travaux, en collaboration avec les partenaires autochtones et les ministères et organismes concernés.

Le 6 novembre 2020, un investissement gouvernemental de 15 millions de dollars a été annoncé sur 5 ans en vue de déployer des actions concrètes favorisant la sécurisation culturelle à l'égard des membres des Premières Nations et des Inuit dans le RSSS. Ce financement a pris fin le 31 mars 2025.

Or, dans son Budget 2025-2026, le gouvernement du Québec prévoit investir 50 millions de dollars sur 5 ans pour assurer la pérennité du soutien aux clientèles autochtones, notamment par la sécurisation culturelle dans le RSSS.

Les travaux effectués avec les établissements du RSSS dans le cadre de l'application de la Loi autorisant la communication de renseignements personnels à la suite d'une admission en établissement, par la Direction de soutien aux familles du SRPNI depuis 2021, contribuent au rétablissement progressif d'un lien de confiance entre les familles d'enfants disparus ou décédés et les services d'archives des établissements visés par les recherches. Ils contribuent également à la sensibilisation du RSSS quant aux réalités et aux souffrances vécues par les familles autochtones.

Dans ce contexte, la [Loi instaurant l'approche de sécurisation culturelle au sein du réseau de la santé et des services sociaux](#), portée par le ministre Lafrenière et coordonnée par le SRPNI, a été adoptée par l'Assemblée nationale le 5 décembre 2024.

Cette loi assujettit Santé Québec et tout établissement du RSSS à l'obligation d'adopter une approche de sécurisation culturelle envers les membres des Premières Nations et des Inuit. Cette approche consiste, entre autres, à tenir compte de leurs réalités culturelle, linguistique, spirituelle et historique dans l'organisation des soins et des services et dans toute interaction avec eux.

Elle habilité également le gouvernement à prendre un règlement prescrivant les conditions et les modalités permettant l'exercice, par des membres des Premières Nations et des Inuit, de certaines activités professionnelles réservées en vertu du Code des professions du Québec afin de faciliter l'accès des personnes autochtones aux services professionnels dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines et, crucialement, de favoriser le caractère culturellement sécurisant de ces services.

La Loi crée également un comité national sur la sécurisation culturelle qui doit formuler des recommandations au ministre de la Santé quant à son application. Elle s'inscrit en cohérence avec les recommandations d'autres commissions d'enquête pertinentes, dont la [Commission Laurent](#), et répond plus directement aux appels à l'action n°s 74, 75 et 106 de la CERP.

Dans une approche de prévention et de lutte contre le racisme, cette reconnaissance législative de l'approche de sécurisation culturelle est la pierre angulaire qui permet de formaliser l'engagement des établissements publics du RSSS à offrir des services adaptés aux réalités des membres des Premières Nations et des Inuit. Le Québec devient ainsi la première juridiction au Canada qui reconnaît dans une loi cette approche dans le domaine de la santé et des services sociaux.

Cette approche de sécurisation culturelle consiste, entre autres, à tenir compte de leurs réalités culturelle, linguistique, spirituelle et historique dans l'organisation des soins et des services et dans toute interaction avec eux.

Du côté du ministère de l'Éducation, dans le cas du programme d'études Culture et citoyenneté québécoise, des consultations ont eu lieu et un groupe de travail qui comprenait certains partenaires de la Table nationale sur la réussite éducative a été mis en place pour inclure des Autochtones et des spécialistes de la question tout au long des travaux. Un comité a également été mis en place en vue d'élaborer une annexe au programme d'études visant à soutenir et à outiller le personnel enseignant dans la prise en compte des réalités et des perspectives autochtones dans le contexte de l'enseignement du programme.

Initiatives complémentaires à l'action n° 19

Dans Lanaudière, des mesures ont été annoncées le 25 février 2021 afin de répondre concrètement au décès de M^{me} Joyce Echaquan :

- Déploiement d'une formation obligatoire aux employés du CISSS de Lanaudière.
- Création d'un poste d'agent de liaison en sécurisation culturelle et de deux postes de navigateur de services pour la communauté atikamekw de Manawan.
- Création d'un poste d'adjoint à la PDG, occupé par une ressource atikamekw affectée aux relations avec les Autochtones.
- Création d'un poste de commissaire adjoint aux plaintes et à la qualité des services, qui agira auprès de la clientèle autochtone. Ce poste est occupé par une personne autochtone.
- Au printemps 2021, le CISSS de Lanaudière et le Centre d'amitié autochtone de Lanaudière ont mis en place une table de concertation dans le but d'assurer des services en santé et en services sociaux culturellement pertinents et sécurisants pour les Autochtones.

En 2025, la Table Orasnigadan a adopté son deuxième plan d'action qui est axé sur la collaboration et la coconstruction de services culturellement sécurisants avec le Centre d'amitié autochtone de Lanaudière et le CISSS de Lanaudière, au bénéfice des Autochtones.

Le CISSS de Lanaudière a mis sur pied, avec la collaboration de la communauté de Manawan, un projet novateur de sécurisation culturelle, soit la place Wicakemowin. Ce projet intègre une centrale de confirmation de rendez-vous et un lieu d'accueil au Centre hospitalier de Lanaudière. La clientèle autochtone a ainsi un lieu de rassemblement facilement accessible où celle-ci peut se retrouver, poser des questions et se faire guider.

ACTION N° 19 EN BREF

	Lettre du ministre à ses collègues membres du gouvernement
	Lettre du ministre aux PDG des établissements de santé et de services sociaux

ACTION N° 20

Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires

Ministère porteur : Ministère de la Sécurité publique

Collaborateurs : Les corps de police du Québec

L'interpellation policière constitue une activité permettant aux policiers d'accomplir adéquatement leur travail de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité, de prévenir et de réprimer le crime et les infractions aux lois ou aux règlements. Il appartient toutefois que cette activité est souvent associée à des enjeux de profilage racial et social.

Afin d'agir sur les questions liées à la lutte contre le racisme (envers les personnes issues de minorités visibles, les Premières Nations et les Inuit) dans les corps policiers, des initiatives ont été menées pour ultimement mettre fin aux interpellations policières aléatoires.

Au moment de la publication du rapport du GACR, une pratique policière interdisant les interpellations policières aléatoires était déjà en vigueur depuis août 2020. Cette pratique policière vise à s'assurer que l'interpellation policière est exempte de motifs discriminatoires et qu'elle est effectuée dans le respect de la personne.

Les 17 et 19 janvier 2023, le ministre de la Sécurité publique et le ministre responsable de la Lutte contre le racisme ont tenu des consultations dans le but de bonifier les mesures existantes. Ils ont rencontré différents groupes concernés par cette question, incluant des représentants des corps de police et des communautés culturelles. Ces consultations ont permis d'ouvrir les discussions avec les acteurs, d'échanger avec eux sur les besoins et de partager des idées pour améliorer

la relation entre les corps policiers et les citoyennes et citoyens.

La Ligne directrice a pour objectif de prévenir toute forme de profilage racial et social lors des interpellations policières, y compris les interceptions routières effectuées en vertu de l'article 636 du C.s.r., dans le but de maintenir un haut niveau de confiance de la population envers les corps de police.

La Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues est entrée en vigueur le 5 octobre 2023. Cette pièce législative a permis de mettre en place les premiers jalons de la réforme policière, en poursuivant trois grands objectifs : accroître l'efficience de l'activité policière, mieux prévenir et contrer le profilage racial et social et renforcer la confiance du public envers la police.

Conformément aux dispositions de cette loi, le MSP a établi, à l'égard des corps de police et de leurs membres, une Ligne directrice concernant les interpellations policières, y compris les interceptions routières effectuées en vertu de l'article 636 du Code de la sécurité routière (C.s.r.)

Entrée en vigueur et rendue publique le 5 décembre 2023, la Ligne directrice a pour objectif de prévenir toute forme de profilage

racial et social lors des interpellations policières, y compris les interceptions routières effectuées en vertu de l'article 636 du C.s.r., afin de maintenir un haut niveau de confiance de la population envers les corps de police. Elle interdit à tout policier d'effectuer des interpellations policières, y compris des interceptions routières effectuées en vertu de l'article 636 C.s.r., de manière arbitraire ou fondée sur des motifs de discrimination ou des

motifs obliques. Elle oblige le policier à informer la personne interpellée des raisons motivant l'interpellation policière.

Enfin, la Ligne directrice a été modifiée en novembre 2025 pour respecter les nouvelles ordonnances émises dans la décision de la Cour d'appel rendue le 31 mars 2025.

Initiatives complémentaires à l'action n° 20

En parallèle aux travaux visant des modifications législatives, à partir du 30 mai 2022, le MSP avait rendu disponible aux corps de police du Québec un mécanisme de collecte de données sur l'interpellation policière. En 2022-2023, le MSP a soutenu 12 corps de police dans la modification de leurs systèmes de mission pour un montant total de 240 000 dollars.

Le 1^{er} avril 2024, en respect des exigences établies dans la Ligne directrice, le cadre de collecte de données sur l'interpellation policière a été déployé pour tous les corps de police du Québec, permettant leur collecte obligatoire à partir de cette date. Depuis le 1^{er} janvier 2025, les données sur l'interception routière effectuée en vertu de l'article 636 du C.s.r. sont également collectées par les corps de police.

Grâce à cette nouvelle source d'information, le MSP dispose pour la première fois d'un portrait chiffré sur l'utilisation réelle de ces types d'intervention, ce qui lui permettra d'intervenir plus efficacement pour rectifier, au besoin, les attentes à l'égard des comportements des policières et des policiers. Le MSP s'est engagé à diffuser ces données sur son site Web.

ACTION N° 20 EN BREF

	Consultation pour la bonification des mesures contre le profilage racial et social
	Adoption et entrée en vigueur d'une Ligne directrice
	Collecte obligatoire de données sur l'interpellation policière et sur l'interception routière effectuée en vertu de l'article 636 du C.s.r.

ACTION N° 21

Ajouter des intervenants autochtones en services sociaux à certains corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes

Ministère porteur : Ministère de la Sécurité publique

Collaborateurs : Les corps de police du Québec

La création de quatre nouvelles équipes mixtes d'intervention (ÉMIPIC) à la Sûreté du Québec (SQ), composées de policiers et d'intervenants communautaires, a été annoncée le 13 décembre 2021. Un montant de plus de 11,6 millions de dollars sur 4 ans a été octroyé pour assurer la mise en place de ces équipes mixtes.

Afin de s'assurer que les interventions répondent aux besoins du milieu, les ÉMIPIC exercent une approche centrée sur les vulnérabilités locales. Les ÉMIPIC incluent des agents de liaison provenant des milieux autochtones, collaborations qui favorisent les interventions culturellement sécurisantes auprès des personnes issues des Premières Nations. Ces agents de liaison civils autochtones permettent d'aller plus loin en matière d'adaptation aux spécificités des populations autochtones et aux besoins locaux. Leur rôle consiste notamment à faire le lien avec la communauté ainsi qu'à impliquer cette dernière dans la recherche de solutions.

Les nouvelles ÉMIPIC ont été mises en œuvre dans des milieux caractérisés par une forte présence autochtone. Ces services sont offerts par des policiers de la SQ ainsi que par des intervenants communautaires du MSSS.

Cette collaboration a permis d'offrir des services adaptés à la clientèle vulnérable, notamment des interventions concertées qui

limitent la judiciarisation de certains individus. Toutes les équipes sont soutenues par un agent de liaison autochtone civil ou des services de liaison autochtone civils, en partenariat avec des organisations autochtones de ces milieux.

Les équipes de Maniwaki et de Roberval ont débuté leurs opérations en avril 2022. Le service de liaison autochtone pour l'équipe de Maniwaki est offert par le Centre d'amitié autochtone de Maniwaki et des discussions sont en cours avec le Centre de santé de Lac Barrière. Pour Roberval, il est offert par le Centre Mamik ou par le personnel autochtone du CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Toutes les équipes sont soutenues par un agent de liaison autochtone civil ou des services de liaison autochtone civils, en partenariat avec des organisations autochtones de ces milieux.

L'équipe de Joliette a initié ses activités en novembre 2022. Le Centre d'amitié autochtone de Lanaudière offre le service de liaison autochtone.

La SQ a mis en place un cursus de formation continue pour les policières et policiers qui sont appelés à intervenir avec les ÉMIPIC. Ce cursus comprend plusieurs formations sur les réalités autochtones et les interventions culturellement sécurisantes.

La poursuite des ÉMIPIC est assurée, puisque la SQ s'est vu octroyer 14,5 millions de dollars sur 5 ans, dans le budget présenté en mars 2025 pour maintenir des services policiers sécurisants à l'extérieur des communautés.

Initiatives complémentaires à l'action n° 21

Face à la hausse du nombre et de la complexité des problèmes liés à l'itinérance et à la santé mentale, le MSP a mis sur pied le Programme de soutien aux pratiques policières concertées en itinérance et en santé mentale. Ce dernier a pour objectif de soutenir la mise en œuvre et la consolidation de pratiques mixtes pour répondre aux besoins de personnes en situation d'itinérance ou présentant des enjeux de santé mentale. Ainsi, 22 projets de pratique mixte ont été implantés grâce à un investissement de 3 millions de dollars au 31 mars 2025. Trois de ces projets ont été proposés par des corps de police autochtones. Ce programme est désormais intégré au Programme québécois de lutte contre la criminalité (PQLC).

ACTION N° 21 EN BREF

	Soutien financier de plus de 11,6 M\$ sur 4 ans pour assurer la mise en œuvre de ces équipes mixtes
	Mise en œuvre de quatre nouvelles équipes d'intervention mixte à Roberval, Joliette, Maniwaki et Chibougamau
	Mise en œuvre par la SQ d'un cursus de formation continue pour les policières et policiers appelés à intervenir avec les ÉMIPIC

ACTION N° 22

Augmenter les ressources des organismes communautaires autochtones favorisant l'accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuit

Ministère porteur : Ministère de la Justice

Collaborateur : Centres d'aide aux victimes d'actes criminels, Réseau des centres d'aide aux victimes d'actes criminels, organismes autochtones

Le 5 mars 2021 a été annoncé un soutien financier de 19,2 millions de dollars sur 5 ans, à partir de 2020-2021, pour accroître les services offerts aux Premières Nations et aux Inuit en matière de justice. De cet investissement, 7,7 millions visent à soutenir les ressources en matière d'aide et d'accompagnement aux personnes victimes autochtones et 6 millions à augmenter le nombre de conseillers parajudiciaires.

Les services d'aide aux personnes victimes sont déployés par le biais du Réseau des centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) ou par l'embauche directe par des organisations autochtones intéressées à offrir le service.

Le soutien financier a permis l'embauche de nouveaux intervenants issus du milieu des Premières Nations et des Inuit, faisant en sorte d'accroître les services dans les points de service CAVAC et auprès des organisations autochtones intéressées à les offrir.

Actuellement, en plus du personnel régulier qui bénéficie d'une formation en lien avec les réalités des milieux autochtones, plus d'une douzaine d'intervenantes et d'intervenants autochtones agissent auprès des divers CAVAC. Ceux-ci sont issus de diverses nations et offrent des services dans leurs langues autochtones.

Le Réseau des CAVAC développe également différents partenariats en vue d'offrir ses services en synergie avec ceux sous la responsabilité des organismes autochtones tels que les corps de police. En novembre 2023, le Réseau des CAVAC a lancé un *Guide d'accompagnement sociojudiciaire des membres des Premières Nations et des Inuit* pour aider à la sensibilisation et pour mieux outiller les intervenantes et intervenants de l'ensemble du réseau afin de bonifier les services aux personnes victimes autochtones.

Le MJQ a également octroyé du financement afin d'accroître la participation des organisations autochtones à l'offre de services d'aide aux personnes victimes au sein même des communautés :

- Le CNA offre des services d'aide depuis la fin de l'automne 2021;
- La communauté d'Akwesasne de la fin de l'été 2022 à mars 2025;
- La communauté de Kahnawake de décembre 2023 à mars 2025;
- La communauté d'Uashat Mak Mani-Utenam a offert des services d'accompagnement en 2022;
- Le Centre de justice des premiers peuples de Montréal (CJPPM) a offert des services aux victimes d'août 2022 à mars 2025;

- La communauté de Kitcisakik a procédé à l'installation d'une roulotte qui accueille les intervenants du CAVAC pour bonifier la prestation des services offerts auprès des personnes victimes dans cette communauté.

Les services des conseillères et conseillers parajudiciaires permettent d'aider les justiciables autochtones en matière criminelle, de même que les familles en protection de la jeunesse, afin de mieux comprendre le fonctionnement du système de justice et la nature de l'accusation ou le processus d'intervention. Il permet d'accompagner le justiciable lors de ses rencontres avec son avocate ou son avocat, permettant souvent un service d'interprétation dans une langue autochtone.

Trois organismes sont responsables de fournir de tels services, soit les Services parajudiciaires autochtones du Québec (SPAQ) et le CNA, lesquels agissent en complémentarité et interviennent principalement auprès des Premières Nations, et la Société Makivvik, qui dessert la population inuit du Nunavik. Les sommes réservées pour ce service, 3,4 millions en 2023-2024 et 3,4 millions en 2024-2025, ont permis par le passé la création d'une quinzaine de postes de conseillères et de conseillers parajudiciaires pour le milieu inuit et le milieu des Premières Nations.

Plus d'une douzaine d'intervenantes et d'intervenants autochtones agissent auprès des divers CAVAC. Ceux-ci sont issus de diverses nations et offrent des services dans leurs langues autochtones.

Soulignons qu'en 2023-2024, un soutien financier d'un montant de 930 000 dollars a été accordé à la Société Makivvik pour les postes de conseillers parajudiciaires, de 2,1 millions pour les SPAQ et de 235 000 dollars pour le CNA. À ces montants s'ajoute une subvention de 125 000 dollars pour couvrir les services des conseillers parajudiciaires pour la Société Makivvik et 75 000 dollars pour le CNA. Le même montant a été reconduit en 2024-2025 pour les SPAQ, alors que le budget total du CNA a été augmenté de 20 000 dollars.

Depuis 2022-2023, la Société Makivvik et les SPAQ offrent des services parajudiciaires en protection de la jeunesse.

Initiatives complémentaires à l'action n° 22

En 2022-2023, une somme supplémentaire de 300 000 dollars, non rattachée à l'annonce de mars 2021, a été versée à Femmes autochtones du Québec pour le financement d'un organisme à but non lucratif responsable d'offrir des services psychosociaux aux femmes autochtones victimes de violence conjugale et de violence sexuelle.

ACTION N° 22 EN BREF

	Soutien financier à l'embauche de conseillères et de conseillers parajudiciaires issus des milieux autochtones pour exercer des fonctions en protection de la jeunesse
	Ajout de ressources pour soutenir les personnes victimes dans le cadre du processus judiciaire auprès des organisations et des communautés autochtones
	Guide d'accompagnement sociojudiciaire des membres des Premières Nations et des Inuit

ACTION N° 23

Améliorer la capacité du système judiciaire à tenir compte de l'héritage et de la trajectoire de vie des contrevenants autochtones en accordant plus de ressources pour le recours à l'outil Gladue, propre aux Premières Nations et aux Inuit

Ministère porteur : Ministère de la Justice

Collaborateurs : Organismes autochtones

Le 7 juin 2021, le gouvernement du Québec a annoncé un investissement de 14,1 millions de dollars pour améliorer l'accès à la justice pour les Autochtones, dont un montant de 2,9 millions sur 4 ans, à partir de 2021-2022, pour améliorer les services relatifs à la rédaction de rapports [Gladue](#) pour les contrevenants autochtones.

Les sommes annoncées ont ainsi permis de bonifier la rémunération des rédactrices et des rédacteurs Gladue, de rendre disponible auprès des Autochtones la rédaction de « sommaires Gladue » pour les situations où une peine d'incarcération de 120 jours ou moins est envisagée et de « plans de remise en liberté Gladue » lors de l'enquête sur mise en liberté provisoire. Ce financement a également favorisé le soutien pour l'embauche de rédactrices et de rédacteurs Gladue à temps plein auprès d'organismes autochtones.

En 2024-2025, 887 000 dollars ont été octroyés par le ministère de la Justice pour permettre l'embauche de 7 ressources actives à temps plein auprès du milieu urbain de Montréal, du milieu cri, du milieu inuit, des SPAQ et de la communauté mohawk d'Akwesasne pour la rédaction de rapports Gladue.

En matière d'information, une plateforme d'échange d'information et de discussion est accessible depuis décembre 2020 à l'usage exclusif des rédactrices et rédacteurs de rapports de type Gladue. L'ensemble des documents nécessaires à leur travail y est regroupé (Guide pour la rédaction des rapports de type Gladue au Québec, capsules d'information, formulaires, historiques des communautés, etc.). Une partie du contenu de la formation qui s'y trouve a été produite par un organisme externe, en 2022-2024, au coût de 90 000 dollars.

Le ministère de la Justice a octroyé 887 000 dollars pour permettre l'embauche de 7 ressources actives à temps plein pour la rédaction de rapports de type Gladue.

En plus des capsules vidéo offertes en ligne depuis janvier 2021, de nouvelles capsules présentant les « sommaires Gladue » et les plans de remise en liberté ont été finalisées en 2024. Ces outils sont disponibles pour les rédactrices et rédacteurs et les organisations autochtones responsables qui voudraient mieux comprendre ou se rappeler les diverses actions devant être prises lors de la rédaction de rapports de type Gladue. Ces ajouts portent le nombre de capsules disponibles à 54.

ACTION N° 23 EN BREF

	Augmentation de la rémunération de base des rédactrices et rédacteurs Gladue
	Disponibilité accrue des rapports de type Gladue
	Formation et embauche de rédactrices et de rédacteurs Gladue auprès d'organismes autochtones
	Guide pour la rédaction de rapports Gladue

ACTION N° 24

Améliorer la qualité et la disponibilité des services d'interprètes en langues autochtones pour un meilleur accès à la justice

Ministère porteur : Ministère de la Justice

Collaborateur : Organisations autochtones

Le 5 mars 2021 a été annoncé un investissement de 19,2 millions de dollars sur 5 ans pour mettre en œuvre des mesures concrètes visant à accroître l'accompagnement des Autochtones en matière de justice. De ce montant total, 5,5 millions sur 5 ans ont été réservés pour la mise en œuvre des mesures visant l'amélioration des services d'interprètes en milieux autochtones.

Cette somme était prévue notamment pour conclure des ententes avec des organismes autochtones intéressés par l'embauche, la formation et l'accréditation d'interprètes autochtones. L'objectif de ces ententes de financement est de permettre aux Autochtones d'avoir accès aux services en matière de justice dans leur langue, de collaborer avec le réseau d'interprètes déjà en place ou, au besoin, de le suppléer. Des services d'interprétation à la cour de justice sont présentement disponibles et offerts par une trentaine d'interprètes contractuels de services professionnels en cinq langues autochtones : inuktitut (inuit), cri, innu-aimun (innu), naskapi, et atikamekw.

Des discussions sont déjà en cours avec le milieu innu en vue de convenir, au cours des prochaines années, de l'amélioration des services actuels et de la mise en place d'interprètes autochtones à temps plein à l'emploi d'organismes autochtones. Des discussions ont également été initiées avec le milieu atikamekw.

L'objectif de ces ententes de financement est de permettre aux Autochtones d'avoir accès aux services en matière de justice dans leur langue, de collaborer avec le réseau d'interprètes déjà en place ou, au besoin, de le suppléer.

Dans le but de sécuriser l'argent prévu pour la conclusion d'ententes au-delà de l'année financière 2024-2025, une somme de 5,45 millions a été réservée dans le Fonds Accès Justice. Une partie de ce montant permettra, au cours des prochaines années, de conclure des ententes avec des organismes autochtones intéressés par l'embauche, la formation et l'accréditation d'interprètes autochtones.

Initiatives complémentaires à l'action n° 24

Un *Guide pour les interprètes judiciaires* a été élaboré par le MJQ. De plus, des lexiques juridiques en langues autochtones ont également été conçus en innu-aimun et atikamekw (2022). La révision du lexique en langue crie est en cours et la conception de celui en langue naskapie est également prévue au courant de l'année 2026.

Ces nouveaux lexiques s'ajoutent à ceux déjà disponibles depuis 2008, en anishinaabemowin, inuktitut et naskapi (première version).

ACTION N° 24 EN BREF

	Somme de 5,45 M\$ réservée au Fonds Accès Justice pour conclure des ententes avec des organismes autochtones pour l'embauche, la formation et l'accréditation d'interprètes
	Poursuite des discussions avec des organisations autochtones pour la conclusion d'ententes

ACTION N° 25

Augmenter les ressources pour le logement hors communauté

Ministère porteur : Ministère de l'Enseignement supérieur

Collaborateurs : Société immobilière du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec, centres d'amitié autochtones, établissements d'enseignement, ministère de la Famille, ministère de l'Éducation du Québec, Société d'habitation du Québec

Cette mesure, qui a été bonifiée à deux reprises, en 2020 et en 2022, a permis l'essor de trois projets de milieux de vie pour les étudiants autochtones à Sept-Îles, Trois-Rivières et Québec, ainsi que l'offre de services culturellement sécurisants au sein de ces espaces, jusqu'en 2024-2025. Le budget total octroyé s'établit à 36,45 millions de dollars.

Chaque milieu de vie propose un environnement culturellement adapté dans le but de promouvoir la réussite scolaire et de faciliter l'arrivée en milieu urbain. Ces centres offrent un service d'hébergement ainsi qu'une multitude d'autres services tels qu'un service de soutien et d'encadrement. Le financement des milieux de vie de Sept-Îles et de Trois-Rivières est financé par le MES jusqu'en 2027.

L'intention est de fournir aux élèves adultes et aux étudiantes et étudiants autochtones des logements culturellement adaptés à leurs besoins, pour que l'accès au logement ne constitue pas un souci supplémentaire lors de leurs études. Le développement et la constitution de ces milieux de vie communautaires visent notamment à diminuer les sentiments d'isolement et de solitude vécus par les élèves adultes et les étudiantes et étudiants autochtones.

Ces projets de milieux de vie pour les étudiants autochtones et leur famille sont le fruit d'une collaboration étroite entre le MES, la Société immobilière du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (SIRCAAQ), les centres d'amitié autochtones membres et les établissements d'enseignement présents sur le territoire.

L'intention est de fournir aux élèves adultes et aux étudiantes et étudiants autochtones des logements culturellement adaptés à leurs besoins, pour que l'accès au logement ne constitue pas un souci supplémentaire lors de leurs études.

Le ministère de la Famille (MFA) a octroyé des places subventionnées afin que les milieux de vie de Sept-Îles et de Trois-Rivières puissent accueillir des installations de centres de la petite enfance (environ 30 places subventionnées pour chacun des deux projets). La SHQ est un des bailleurs de fonds du projet et elle siège aux comités de déploiement et d'implantation pour chacun des projets. Le MEQ a participé aux travaux d'analyse pour l'implantation d'une maternelle 4 ans dans le milieu de vie de Trois-Rivières, dont les activités ont été réalisées en partenariat avec un centre de services scolaires et une organisation autochtone.

Milieu de vie à Sept-Îles

- Situé sur les terrains du Cégep de Sept-Îles.
- Les premiers étudiants ont pu intégrer leur logement en août 2023. L'inauguration du projet a eu lieu le 29 janvier 2024.

Milieu de vie à Trois-Rivières

- Le terrain se situe à distance de marche de l'Université du Québec à Trois-Rivières ainsi que du Cégep de Trois-Rivières.
- La construction du projet a officiellement commencé le 11 août 2022. Le projet a accueilli les premiers étudiants à l'automne 2023.
- L'inauguration a eu lieu le 5 février 2024.

Milieu de vie à Québec

- Le projet sera sur les terrains de l'Université Laval, à distance de marche des cégeps de Sainte-Foy, Garneau et St-Lawrence.
- Les travaux ont été entrepris en septembre 2024.
- Il est souhaité que le projet soit finalisé en 2026-2027 pour accueillir les premiers étudiants à la session d'automne 2026.

Initiatives complémentaires à l'action n° 25

Une action du Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2022-2027, sous la responsabilité du MES, soutient l'implantation d'un quatrième milieu de vie pour les étudiants autochtones à Chibougamau. Cette initiative est également soutenue par le Plan d'action nordique 2023-2028, sous la responsabilité du MES. La réalisation des travaux de ce quatrième milieu de vie est prévue en 2025-2026 et 2026-2027. Il est souhaité que les premiers étudiants soient accueillis à la session d'automne 2026.

ACTION N° 25 EN BREF

	Budget total octroyé de 36,45 M\$
	ESSOR de trois milieux de vie culturellement sécurisants pour les étudiantes et étudiants autochtones à Sept-Îles, Trois-Rivières et Québec

AUTRES ACTIONS COMPLÉMENTAIRES

La lutte contre le racisme est un travail de longue haleine qui nécessite à la fois des actions marquantes, comme la réponse aux recommandations du GACR, et le cumul d'initiatives d'ampleurs variées qui peuvent aussi avoir un effet bénéfique, même indirect, sur la construction d'une société égalitaire. Ces initiatives appuient les efforts du gouvernement pour faire progresser l'idéal commun d'une société exempte de racisme.

Au cours des 5 dernières années, tout en accordant la priorité à offrir une réponse concrète aux 25 actions du rapport [Le racisme au Québec : Tolérance zéro](#), conformément à son engagement, le gouvernement ne s'y est pas limité. En effet, plusieurs autres mesures qu'il a déployées dans des secteurs variés ont une contribution à la lutte contre le racisme, sans nécessairement y être associées d'emblée.

Cette section vise à mettre en valeur ces mesures qui illustrent la variété des façons de contribuer à la lutte contre le racisme. Il s'agit d'un aperçu de projets portés par des ministères et organismes ayant un apport positif à la lutte contre le racisme, au-delà des priorités du GACR.

MO	INITIATIVE (somme et période)
MIFI	<p>Pour souligner la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024, 4,48 M\$ ont été investis dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC) entre 2021 et 2024 pour le financement de 22 projets visant la lutte contre le racisme et la discrimination.</p> <p>Financement de la programmation externe du Mois de l'histoire des Noirs, assuré par la Table ronde du Mois de l'histoire des Noirs. L'entente 2023-2025 totalise 225 000 \$ sur 3 ans. Les activités contribuent à bâtir des ponts et à établir des liens de confiance et de solidarité entre Québécoises et Québécois de toutes origines. Actuellement, le MIFI analyse la possibilité d'une nouvelle entente triennale, pour répondre à la Loi no 39 : <i>Loi proclamant février le Mois de l'histoire des Noirs</i>.</p> <p>Les initiatives qui contribuent à promouvoir la participation des personnes immigrantes et des minorités culturelles au développement du Québec, à favoriser le rapprochement interculturel, et à lutter contre la discrimination et le racisme sont reconnues par :</p> <ul style="list-style-type: none">• le Prix Maurice-Pollack et le Prix Charles-Biddle, remis dans le cadre de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles;• le Prix Ulrick Chérubin sur les bonnes pratiques en matière d'accueil, d'intégration et d'inclusion des personnes immigrantes.

MO	INITIATIVE (somme et période)
MCC	Rehaussement des budgets du Plan québécois des infrastructures (PQI) 2021-2031 de 20 M\$ pour soutenir le Musée de l'Holocauste de Montréal dans le développement de son projet de déménagement et d'agrandissement. Ce musée à l'expertise unique en histoire orale est un leader d'un projet d'intégration, de préservation et de diffusion de témoignages des survivants de l'Holocauste.
	Classement du site patrimonial du Noyau-du-Quartier-Chinois et de deux immeubles. La protection accordée à ce site patrimonial traduit la reconnaissance de la grande valeur patrimoniale de ce secteur et contribue à la préservation et à la transmission aux générations futures des éléments caractéristiques qui en font la richesse.
MES	Dans le cadre du Soutien à l'intégration des communautés culturelles et à l'éducation interculturelle au collégial, une somme totale de 1,38 M\$ est répartie en 2025-2026 parmi les 48 cégeps pour les soutenir dans l'organisation d'activités sociopédagogiques ou socioculturelles. Le programme a notamment pour objectifs la sensibilisation et la formation interculturelles, l'éducation aux droits, l'éducation interculturelle et la prévention de la radicalisation.
	Grâce au programme Accueil et intégration des Autochtones au collégial, 50 cégeps se partageront une somme fixe annuelle totale de 5,67 M\$ en 2025-2026.
MEQ	Dans le cadre du Soutien à l'intégration et à la réussite des élèves immigrants et à l'éducation interculturelle, pour l'année scolaire 2024-2025, une somme de 2 M\$ a été accordée au réseau scolaire.
	Pour l'année scolaire 2024-2025, 5,9 M\$ ont été accordés aux établissements d'enseignement pour soutenir la mise en place d'interventions en prévention de la violence et de l'intimidation et pour favoriser un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant (mesure budgétaire 15031).
	Un soutien de 6,5 M\$ est accordé sur 5 ans (2020-2025) pour le déploiement des agents de soutien régionaux, qui accompagnent le réseau scolaire dans le maintien d'un climat sain, sécuritaire, positif et inclusif et dans la prévention de la violence dans et autour des écoles.
	Une enveloppe totalisant 30 M\$ sur 5 ans a été annoncée le 27 octobre 2023 pour le <i>Plan de prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles 2023-2028</i> .
	La <u>Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives</u> (PL 94), sanctionnée le 30 octobre 2025, ajoute aux attitudes et comportements devant être prohibés chez les élèves, les manifestations de haine et la discrimination, motivées notamment par le racisme. Les dispositions prévues à cet égard entreront en vigueur à une date ultérieure qui sera fixée par le gouvernement pour permettre aux établissements scolaires d'ajuster leurs règles de conduite en conséquence.

MO	INITIATIVE (somme et période)
SRPNI	<p>Le <u>Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2022-2027</u> vise à améliorer les conditions de vie des Autochtones du Québec à travers 52 mesures réparties en 6 grands chantiers, incluant la culture, la santé, l'éducation, la justice et les enjeux des femmes autochtones. Il repose sur une approche collaborative et flexible, pour répondre aux besoins exprimés par les communautés et renforcer les relations de nation à nation.</p> <p>Le <u>Fonds d'initiatives autochtones IV (FIA IV)</u> est un programme quinquennal (2022-2027) doté d'un budget de 188,4 M\$, visant à soutenir le développement économique, social et communautaire des Autochtones du Québec. Il propose sept volets adaptés aux réalités autochtones pour répondre aux besoins variés des communautés et des milieux urbains. Le FIA IV s'adresse notamment aux communautés et entreprises autochtones, aux entrepreneures et jeunes entrepreneurs, aux entreprises d'économie sociale ainsi qu'aux organismes à but non lucratif et organisations représentant les nations autochtones, dans le but de leur offrir une aide accessible pour réaliser des projets porteurs.</p> <p>La <u>Loi instaurant l'approche de sécurisation culturelle au sein du réseau de la santé et des services sociaux</u>, portée par le ministre Lafrenière et coordonnée par le SRPNI, a été adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 5 décembre 2024. Cette Loi assujettit Santé Québec et tout établissement du RSSS à l'obligation d'adopter une approche de sécurisation culturelle envers les membres des Premières Nations et des Inuit. Cette approche consiste, entre autres, à tenir compte de leurs réalités culturelle, linguistique, spirituelle et historique dans l'organisation des soins et des services et dans toute interaction avec eux.</p> <p>La <u>Loi autorisant la communication de renseignements personnels aux familles d'enfants autochtones disparus ou décédés à la suite d'une admission en établissement</u> vise à soutenir les familles d'enfants autochtones disparus ou décédés après leur admission en établissement, en leur permettant d'obtenir des renseignements sur les circonstances entourant ces événements. Elle s'inscrit dans une démarche de vérité, de guérison et de réconciliation, en tenant compte des besoins culturels, linguistiques, psychologiques et spirituels des familles. Pour ce faire, elle autorise l'accès à certaines informations détenues par des établissements, organismes publics ou congrégations religieuses, pour des enfants admis avant le 31 décembre 1992, et confère au ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit le pouvoir d'enquêter lorsque des données pertinentes n'ont pas été communiquées. La Loi prévoit également des mesures d'accompagnement culturellement sécurisantes.</p>
MSP	Financement du Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence pour la poursuite de ses actions, grâce à une somme de 3,5 M\$ sur 5 ans annoncée au Budget 2024-2025.

MO	INITIATIVE (somme et période)
MAMH	<p>Grâce au <i>Fonds signature métropole</i>, des projets pouvant valoriser la diversité culturelle et contribuer à la déconstruction des préjugés raciaux ont été financés, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 000 \$ par année à l'organisme Terres en vues - Société pour la diffusion de la culture autochtone dans le cadre du <i>Festival international Présence autochtone</i> (éditions 2024, 2025 et 2026); • 185 000 \$ par année pour la tenue du <i>Festival international Nuits d'Afrique</i> en 2024, en 2025 et en 2026; • 100 000 \$ sur 3 ans (2022-2023 à 2024-2025) à l'organisme Bureau de la communauté haïtienne de Montréal, pour le projet <i>Père responsable, famille gagnante</i>; • 600 000 \$ pour le lancement et l'opérationnalisation du Centre culturel afro-canadien de Montréal 2025-2026 à 2028-2029.
SRQEA	<p>Dans le cadre de la <u>Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires</u>, la région administrative de Montréal avait comme priorité régionale de contrer la pauvreté et l'exclusion sociale. Le SRQEA a répondu à cette priorité pour réduire l'isolement et la marginalisation de la communauté noire anglophone par rapport à la société québécoise¹¹. Aussi, des partenariats incluant des organismes œuvrant auprès de la communauté noire ont été soutenus dans les secteurs de la justice, de l'identité culturelle et des services sociaux.</p> <p>De 2020-2021 à 2025-2026, grâce au programme <u>Renforcer la vitalité des communautés d'expression anglaise du Québec</u>, trois organismes ont été soutenus financièrement, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Black Community Resource Center (BCRC)</i> : <ul style="list-style-type: none"> » 150 000 \$ pour développer sa capacité d'action et son fonctionnement; » 99 706 \$ pour le projet <i>Sense of Belonging</i> en collaboration avec QUESCREN-Université Concordia. • <i>African Canadian Development and Prevention Network (ACDPN)</i> : <ul style="list-style-type: none"> » 809 650 \$ dans le cadre de l'initiative <i>Enhancing Regional Community Capacity</i>; » 124 900 \$ pour l'initiative <i>Seniors Wellness Program</i> en partenariat avec le <i>Community Health and Social services Network (CHSSN)</i>; » 30 825 \$ pour l'accès à des services juridiques en partenariat avec Éducaloi. • <i>Black Healing Center</i> : <ul style="list-style-type: none"> » 55 000 \$ en partenariat avec le CHSSN pour offrir un espace et un environnement de soutien en santé mentale culturellement pertinent pour les personnes d'ascendance africaine. <p>Pour la période 2020 à 2026, l'aide financière du SRQEA pour les 3 organismes totalise 1,27 M\$.</p>

11. *Plan d'action en occupation et vitalité du territoire 2020-2022* (prolongé jusqu'en 2024) du ministère du Conseil exécutif, volet SRQEA.

MO	INITIATIVE (somme et période)
SCF	<p>Dans le cadre de l'appel de projets en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2024, le projet REPRÉSENTE – La diversité des langages jeunesse 2SLGBTQIA+ au Québec a bénéficié d'une aide de 100 000 \$ sur 2 ans pour accroître l'accessibilité à l'information et au partage chez les jeunes vulnérables, dont les personnes queers, trans, autochtones et les personnes de couleur.</p> <p>Dans le cadre de la <i>Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027</i>, le SCF a ajouté en 2025 des données ventilées selon le sexe sur les personnes immigrantes et les personnes issues de minorités visibles à la Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, réalisée en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec. Ces données visent à informer tant le grand public que les équipes gouvernementales sur les réalités et les enjeux des femmes et des hommes issus de ces groupes de population.</p> <p>En collaboration avec le SRPNI et des partenaires des Premières Nations et des Inuit, le SCF a réalisé une campagne de sensibilisation à la violence conjugale et familiale en contexte autochtone qui a été diffusée en 2025. Elle visait à mobiliser les personnes autochtones et non autochtones à agir et à parler pour briser la transmission intergénérationnelle de la violence conjugale familiale. Cette campagne a bénéficié d'un affichage dans des lieux publics significatifs comme des centres de santé, des centres d'amitié autochtones, des maisons d'hébergement, des hôpitaux ainsi que des centres communautaires et culturels. La campagne a également été diffusée sur le Web et les médias sociaux.</p> <p>Le SCF porte un total de 4 mesures dans le cadre de la <i>Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027</i>. De même, 3 mesures sont portées par le SCF à la <i>Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027</i>. L'un des projets financés dans le cadre de ces mesures est la clinique de proximité en santé autochtone portée par Médecins du monde Canada, en collaboration avec Projets autochtones du Québec.</p>
MEIE	<p>Pour compléter l'offre de financement traditionnel et pour stimuler l'entrepreneuriat au Québec, <u>Entreprendre ici</u> remet 24 bourses d'honneur d'une valeur pouvant aller jusqu'à 25 000 \$. Ces bourses sont destinées à des entrepreneurs de la diversité ethnoculturelle. Le montant des 172 bourses d'honneur distribuées de 2018 à 2024 totalise 4 300 000 \$.</p> <p>Octroi d'une subvention de 1,5 M\$ au Groupe 3737, pour les années 2023, 2024 et 2025, à la suite de l'appel de projets pour les organismes offrant des services d'incubation et d'accélération réalisé en 2022, par l'entremise du <i>Programme d'aide à l'entrepreneuriat</i>. Dans le cadre de ce projet, le Groupe 3737 vise la mise en place d'un écosystème d'accompagnement entrepreneurial synergique, axé sur l'innovation, l'inclusion et la diversité ethnoculturelle. L'organisme met à disposition des entrepreneurs innovants 9 programmes d'accompagnement arrimés aux besoins de leur clientèle cible.</p>

MO	INITIATIVE (somme et période)
MESS	<p>Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) vise à soutenir l'intégration en emploi des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles pour une première expérience de travail. Il offre aux entreprises un soutien financier pour l'accueil et l'intégration de travailleuses et travailleurs immigrants ou issus d'une minorité visible. L'aide financière offerte couvre notamment une partie du salaire de la personne embauchée.</p> <p>Le <u>Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail</u> bénéficie d'un financement pour soutenir son fonctionnement et la réalisation de son plan d'action. En 2025-2026, 225 265 \$ lui ont été accordés.</p> <p>La <u>Stratégie d'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuit</u> et son plan d'action 2025-2029 tiennent compte des réalités socioculturelles, économiques et géographiques propres aux Premières Nations et aux Inuit dans le but de favoriser leur participation aux services publics d'emploi ainsi que l'embauche et le maintien en emploi des membres des Premières Nations et des Inuit. Les actions reposent sur un accompagnement adapté pour les personnes autochtones, tout en accordant une attention particulière aux employeurs dans le but de créer un environnement propice à l'embauche et à la rétention des membres des Premières Nations et des Inuit.</p> <p>Le <u>Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuit</u> offre une subvention salariale pour inciter les employeurs à embaucher des travailleuses et travailleurs autochtones. En 2024-2025, 35 participants actifs en ont bénéficié.</p> <p>Financement de 2 coordonnateurs et de 15 agents de liaison au développement de la main-d'œuvre autochtone déployés dans 17 communautés autochtones dans 10 régions du Québec.</p>
MSSS	<p>Le Comité national sur la prestation des services de santé et des services sociaux aux personnes issues des communautés ethnoculturelles, créé en vertu de l'article 420 de la <u>Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux</u>, a le mandat de fournir au ministre de la Santé des avis sur la prestation des services de santé et de services sociaux aux personnes issues des communautés ethnoculturelles du Québec et sur leur accessibilité. Il se compose de 11 membres, nommés par le ministre, pour représenter différentes communautés ethnoculturelles du Québec.</p> <p>En novembre 2020, le ministre de la Santé et le ministre responsable des Affaires autochtones annonçaient un premier investissement de 15 M\$ sur 5 ans afin de mettre en place des actions structurantes visant à améliorer l'accès à des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). Ces actions s'inscrivaient dans un plan global d'implantation de la sécurisation culturelle, défini et réalisé avec des partenaires des Premières Nations et Inuit. Elles contribuaient à répondre à certains appels à l'action de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (Commission Viens).</p>

MO	INITIATIVE (somme et période)
MSSS (suite)	<p>En juin 2021, le cabinet du ministre de la Santé, en collaboration avec le cabinet du ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit, annonçait un financement de 27,4 M\$ sur 4 ans afin d'améliorer l'accès aux services de première ligne culturellement sécurisants pour les populations autochtones en milieu urbain.</p> <p>Entre 2020 et 2025, des actions structurantes ont été mises en place pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'accès aux services de première ligne culturellement sécurisants pour les populations autochtones en milieu urbain (27,4 M\$), en deux volets : • Améliorer l'offre de services de première ligne à Val-d'Or, par le déploiement d'un modèle urbain novateur de services (modèle de la clinique Mino Pimatisi8in), ancré dans les savoirs, les traditions, l'identité, la culture et les valeurs autochtones; • Améliorer l'accès aux services de première ligne culturellement sécurisants en milieu urbain dans neuf régions, en s'inspirant, notamment du modèle de la Mino Pimatisi8in du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or. <ul style="list-style-type: none"> » Ces régions sont : Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie-et-Centre-du-Québec, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec et Lanaudière. <p>Soutenir le plan global d'implantation de la sécurisation culturelle dans le réseau de la santé et des services sociaux, qui comprend 5 mesures (15 M\$) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et déployer des plans de formation destinés aux intervenants, aux professionnels et aux gestionnaires; • Soutenir les meilleures pratiques en sécurisation culturelle, dont la diffusion du Guide et le financement de 23 projets en sécurisation culturelle dans 20 établissements du RSSS; • Déployer les agents de liaison dans le RSSS; • Déployer des navigateurs de services dans le RSSS pour favoriser l'accessibilité et la continuité des services; • Renforcer l'information, l'assistance et l'accompagnement de la clientèle autochtone. <p>En 2025, le financement de 50 M\$ sur 5 ans en vue de pérenniser le service aux clientèles autochtones est prévu au Plan budgétaire 2025-2026. Ce financement permet de continuer les actions pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorer l'accès aux services de première ligne culturellement sécurisants pour les populations autochtones en milieu urbain; • soutenir l'implantation de la sécurisation culturelle dans le réseau de la santé et des services sociaux.

MO	INITIATIVE (somme et période)
MSSS (suite)	<p>Le MSSS a également contribué aux travaux menant à l'entrée en vigueur de la <i>Loi instaurant l'approche de sécurisation culturelle</i> au sein du réseau de la santé et des services sociaux.</p> <p>En respect des dispositions prévues à cette loi, un comité de travail a été mis sur pied à l'été 2025. Son mandat est de proposer au ministre de la Santé un règlement encadrant le fonctionnement du futur Comité national sur la sécurisation culturelle. Cinq rencontres ont été tenues jusqu'à présent. À terme, ce règlement permettra au ministre de nommer les membres du Comité national, autorisant ainsi ce comité à devenir actif et à débuter l'exercice de son rôle. Le comité de travail animé par le MSSS est composé de partenaires des Premières Nations et Inuit, d'établissements de santé et de services sociaux, ainsi que du Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit.</p>
MFA	<p>Le Programme de soutien financier <i>Ensemble contre l'intimidation</i> a financé certains projets pouvant appuyer la construction d'une société sans racisme, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ensemble contre l'intimidation des personnes immigrantes handicapées</i> (Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées); • <i>Prévenir et contrer l'intimidation afin de favoriser l'inclusion de tous et toutes en sports – volet diversités ethniques</i> (Sport'Aide); • <i>Intimidation, parlons-en!</i> (24H Chronosports) recueille des témoignages de jeunes, principalement des immigrants, et met en place des actions concrètes contre le harcèlement. <p>Le MFA a tenu un appel de projets visant à pourvoir 1 000 places subventionnées en services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) en milieu autochtone, entre le 25 octobre 2021 au 28 février 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les projets déposés par les demandeurs ont fait l'objet d'une recommandation positive par le MFA et 790 nouvelles places ont été octroyées à l'été 2022. <p>Un deuxième appel de projets a débuté le 15 juin 2023 pour octroyer les 210 places restantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le MFA a reçu plus de 400 demandes et a finalement décidé d'accorder 292 places, qui se retrouvent plus particulièrement en milieu urbain. <p>Le MFA a fourni un service d'accompagnement pour la mise sur pied des SGEE qui ont été créés par l'octroi de ces nouvelles places et aux SGEE existants pour l'accueil de nouveaux enfants.</p>

MO	INITIATIVE (somme et période)
SAJ	<p>Le Plan d'action jeunesse 2021-2024 et le Plan d'action jeunesse 2025-2030 financent plusieurs mesures favorisant les rapports égalitaires ainsi que le dialogue intergénérationnel et interculturel. Certaines actions soutenues visent à sensibiliser les jeunes à la problématique du racisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires (Sommet jeunes Afros), un réseau de plus de 70 organismes favorisant une meilleure inclusion des jeunes des communautés noires (750 000 \$). • Ensemble pour le respect de la diversité propose des ateliers de sensibilisation destinés aux élèves du secondaire, dans le but d'aborder des enjeux tels que la discrimination, la diversité et le racisme (315 000 \$). • Wapikoni Mobile utilise la création audiovisuelle pour favoriser des occasions de rencontre et promouvoir l'inclusion et la diversité (945 000 \$). • Motivation Jeunesse propose des ateliers de sensibilisation à la diversité et au vivre-ensemble, et fait de l'intervention de groupe dans les milieux scolaires et communautaires pour favoriser l'intégration et la persévérance scolaire des jeunes issus de la diversité culturelle (551 250 \$). • Mikana offre des ateliers de sensibilisation portant sur les réalités autochtones, dans le but de renforcer la compréhension interculturelle et de contribuer activement à la lutte contre le racisme et la discrimination envers les peuples autochtones (236 250 \$). <p>Les sommes présentées ci-haut représentent le total des investissements pour la période de 2025-2028.</p>
BCLCR	<p>Les prix Pour un Québec sans racisme visent à reconnaître et à célébrer la contribution d'une personne, d'une organisation publique, d'une entreprise et d'un organisme qui se sont distingués par des réalisations remarquables et un apport significatif à la lutte contre le racisme au Québec. Depuis sa création en 2021, 12 médailles ont été décernées en plus d'une mention posthume visant à rendre hommage à l'œuvre d'un homme dont l'héritage continue d'inspirer les générations actuelles dans la lutte contre le racisme et les inégalités sociales au Québec. Un montant total de 30 000 \$ en bourses a également été décerné aux récipiendaires des catégories « personne physique » et « organisme ».</p>

CONCLUSION

Dans le but de faire progresser le Québec sur la voie d'une société sans racisme, le gouvernement s'était donné cinq ans pour répondre à l'ensemble des recommandations du GACR. En misant sur les meilleurs moyens de « faire bouger l'aiguille » ciblés par le GACR, le gouvernement du Québec s'est ainsi assuré de permettre qu'une étape soit franchie vers l'atteinte de cet objectif ambitieux.

Les réalisations des 25 actions énoncées par le GACR présentées dans ce bilan reflètent la place importante que le gouvernement a accordée à la lutte contre le racisme durant cette période.

En plus d'aligner des mesures concrètes permettant de répondre directement à son engagement à l'égard du rapport du GACR, dans plusieurs cas, le gouvernement est allé plus loin, notamment, en saisissant l'occasion d'inscrire des mesures législatives pertinentes pour renforcer la lutte contre le racisme dans différents projets de loi présentés à l'Assemblée nationale. Plusieurs autres mesures qu'il met en œuvre et qu'il soutient financièrement ont également un apport, parfois indirect, mais non moins réel, pour prévenir et combattre le racisme : ce bilan en a dressé une liste pour illustrer la variété et la vaste portée de ces initiatives.

La mise en œuvre des recommandations du GACR a permis d'identifier et d'agir dans des domaines d'actions prioritaires comme l'éducation, le logement ou l'accès à la justice. La réalisation des 25 recommandations met également en lumière l'esprit de collaboration et de partage qui a animé tous les ministères partenaires. La réussite du GACR est la réussite de l'État québécois dans son ensemble.

Le travail réalisé au cours des cinq dernières années a permis d'établir de nouveaux partenariats, de mettre en place des groupes de travail et de créer un bureau de lutte contre le racisme chargé de coordonner et de mener l'action gouvernementale en la matière. Les partenariats qui ont pu se créer et se mettre en place, souvent sans précédents dans notre histoire, ont permis d'identifier de nouveaux domaines d'actions prioritaires qui peuvent s'inscrire dans la continuité et en fonction de la réalité culturelle et sociétaire actuelle.

Comme le spécifie la [Loi sur l'intégration à la nation québécoise](#), l'intégration culturelle et la promotion des valeurs québécoises, notamment la lutte contre le racisme et la discrimination, interpellent l'État, la population, les acteurs de la société et les institutions de la nation. Ainsi, des actions concrètes seront mises en œuvre au cours des prochains mois dans le but d'assurer, d'une part, la poursuite du travail réalisé depuis les cinq dernières années et, d'autre part, de consolider les acquis en développant une action cohérente et structurée de lutte contre le racisme, au profit de l'ensemble de la population québécoise. Cette vision renouvelée permettra de maintenir une coordination efficace entre les ministères et les organismes qui œuvrent à lutter contre le racisme.

ANNEXE 1 : LISTE DES MEMBRES DU GACR

Madame Nadine Girault, co-présidente du Groupe d'action contre le racisme, ministre des Relations internationales et de la Francophonie, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et ministre responsable de la région des Laurentides;

Monsieur Lionel Carmant, co-président du Groupe d'action contre le racisme, ministre délégué à la Santé et aux Services sociaux;

Monsieur Ian Lafrenière, ministre responsable des Affaires autochtones;

Monsieur Denis Lamothe, député d'Ungava et adjoint parlementaire du ministre responsable des Affaires autochtones;

Monsieur Christopher Skeete, député de Sainte-Rose et adjoint parlementaire du premier ministre pour les relations avec les Québécois d'expression anglaise;

Madame Isabelle Lecours, députée de Lotbinière-Frontenac;

Madame Sylvie D'Amours, députée de Mirabel.

ANNEXE 2 : LISTE DES 25 ACTIONS DU RAPPORT DU GACR

Des mesures fortes pour une société sans racisme

Mettre fin aux cas de discrimination policière

Action n° 1

Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires.

Action n° 2

Ajouter des intervenants en services sociaux aux corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes.

Action n° 3

Mettre en place de la formation continue sur la question de la discrimination, du racisme et du profilage pour les corps policiers, les services correctionnels, les constables spéciaux et les autres forces de l'ordre.

Éliminer le racisme dans l'accès au logement

Action n° 4

Lutter contre toute discrimination en matière d'habitation fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale :

- Renforcer le traitement des plaintes en matière de racisme et de discrimination en habitation;
- Mieux informer le public, et notamment les locataires et les futurs locataires, du processus de plainte;
- Mieux informer les locataires des enjeux relatifs au racisme et à la discrimination.

Mettre un terme au racisme dans l'accès à l'emploi

Action n° 5

Mandater la Commission de la construction du Québec, afin de valoriser les métiers de la construction auprès des minorités visibles et de créer un bassin de candidats pour le recrutement.

Action n° 6

Négocier et conclure, d'ici cinq ans, des ententes internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

Rendre l'évaluation des compétences par les ordres professionnels plus rapide et flexible pour les immigrants concernés par ces arrangements de reconnaissance mutuelle.

Offrir un accompagnement personnalisé pour les candidats à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementé et s'assurer que les démarches de reconnaissance des compétences débutent dès l'étranger.

Action n° 7

Augmenter, d'ici cinq ans, le taux de présence des membres des minorités visibles au sein de l'effectif de la fonction publique afin qu'il soit représentatif de celui observé au sein de la population active du Québec.

Action n° 8

Garantir la présence d'au moins un membre provenant d'une minorité visible au sein de la majorité des conseils d'administration des sociétés d'État d'ici cinq ans.

Mieux informer les Québécois sur la réalité du racisme

Action n° 9

Développer une campagne nationale de sensibilisation contre le racisme, afin d'informer de manière constante la population sur différents aspects du racisme et de la discrimination.

Miser sur l'éducation des jeunes pour éliminer le racisme

Action n° 10

Inclure le thème du racisme et de la discrimination tout au long du parcours scolaire des jeunes.

Action n° 11

Inclure le thème du racisme dans la formation obligatoire lors de la formation initiale des enseignants.

Un gouvernement exemplaire

Action n° 12

Nommer un ministre responsable de la lutte contre le racisme.

Action n° 13

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur la question du racisme, pour les employés de l'État.

Des actions convaincantes pour répondre aux réalités des Premières Nations et des Inuit

Mieux faire connaître à tous les Québécois l'histoire, les cultures, l'héritage et la situation actuelle des Autochtones

Action n° 14

Inclure dans la campagne nationale de sensibilisation contre le racisme un volet spécifique sur les réalités vécues par les Autochtones, dans le but d'informer de manière constante la population sur le racisme et la discrimination vécus par les Premières Nations et par les Inuit.

Action n° 15

Sensibiliser les ordres professionnels à l'importance de former les professionnels aux réalités autochtones.

Action n° 16

Rendre obligatoire l'éducation sur le thème de l'histoire et des réalités actuelles des populations autochtones au Québec dans la formation initiale des enseignants.

Action n° 17

Modifier les contenus scolaires des niveaux primaire et secondaire pour actualiser les notions sur l'histoire, les cultures, l'héritage et les réalisations actuelles des populations autochtones au Québec et au Canada et leurs impacts sur la société.

Action n° 18

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur les réalités autochtones pour les employés de l'État.

Assurer la sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics

Action n° 19

Mettre un terme à la pratique informelle d'interdire de parler une langue autochtone au sein des services publics.

Éliminer la discrimination policière

Action n° 20

Rendre obligatoire l’interdiction des interpellations policières aléatoires.

Action n° 21

Ajouter des intervenants autochtones en services sociaux à certains corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes.

Améliorer l'accès à la justice

Action n° 22

Augmenter les ressources des organismes communautaires autochtones favorisant l'accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuit.

Action n° 23

Améliorer la capacité du système judiciaire à tenir compte de l'héritage et de la trajectoire de vie des contrevenants autochtones en accordant plus de ressources pour le recours à l'outil Gladue, propre aux Premières Nations et aux Inuit.

Action n° 24

Améliorer la qualité et la disponibilité des services d’interprètes en langues autochtones pour un meilleur accès à la justice.

Améliorer les conditions de logement des Autochtones dans les villes

Action n° 25

Augmenter les ressources pour le logement hors communauté.

ANNEXE 3 :

CORRESPONDANCE AVEC LES APPELS À L'ACTION DES RAPPORTS DE LA CERP ET DE L'ENFFADA

ACTIONS GACR	ACTIONS CERP	ACTIONS ENFFADA
14. Inclure dans la campagne nationale de sensibilisation contre le racisme un volet spécifique sur les réalités vécues par les Autochtones, dans et la discrimination vécus par les Premières Nations et par les Inuit.	20	--
15. Sensibiliser les ordres professionnels à l'importance de former les professionnels aux réalités autochtones.	24	--
16. Rendre obligatoire l'éducation sur le thème de l'histoire et des réalités actuelles des populations autochtones au Québec dans la formation initiale des enseignants.	23	Q9
17. Modifier les contenus scolaires des niveaux primaire et secondaire pour actualiser les notions sur l'histoire, les cultures, l'héritage et les réalités actuelles des populations autochtones au Québec et au Canada et leurs impacts sur la société.	21, 22	Q9
18. Mettre en place une formation obligatoire et continue sur les réalités autochtones pour les employés de l'État.	25, 26	--
19. Mettre un terme à la pratique informelle d'interdire de parler une langue autochtone au sein des services publics.	18	--
20. Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires.	--	--
21. Ajouter des intervenants autochtones en services sociaux à certains corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes.	37	--
22. Augmenter les ressources des organismes communautaires autochtones favorisant l'accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuit.	123	--
23. Améliorer la capacité du système judiciaire à tenir compte de l'héritage et de la trajectoire de vie des contrevenants autochtones en accordant plus de ressources pour le recours à l'outil Gladue, propre aux Premières Nations et aux Inuit.	51, 52, 53	--
24. Améliorer la qualité et la disponibilité des services d'interprètes en langues autochtones pour un meilleur accès à la justice.	14	--
25. Augmenter les ressources pour le logement hors communauté.	10, 11	--



Québec